

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Význam genderové problematiky zaměstnanců veřejné správy Moravskoslezského kraje
Gender Issues Importance of the Public Administration Employees in the Moravian-Silesian
Region

Student: Lucie Gajzlerová
Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Ing. Martin Černek, Ph.D.

Ostrava 2015

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra managementu

Zadání bakalářské práce

Student: **Lucie Gajzlerová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R037 Management
Téma: Význam genderové problematiky zaměstnanců veřejné správy
Moravskoslezského kraje
Gender Issues Importance of the Public Administration Employees in the
Moravian-Silesian Region

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická analýza problematiky gender studies
 3. Genderová analýza zaměstnanců veřejné správy Moravskoslezského kraje
 4. Návrhy a doporučení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

SKÁLA, Vít. *Sladění pracovního a rodinného života. Jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu?*
Ostrava: Ethics, 2013. ISBN 978-80-87459-05-8.
ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.
ISBN 978-80-7380-277-6.
TOMEŠ, Josef. *Ženy ve spektru civilizací: k proměně postavení žen ve vývoji lidské společnosti*. Praha:
Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-7419-009-4.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Ing. Martin Černek, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015




doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci na téma „Význam genderové problematiky zaměstnanců veřejné správy Moravskoslezského kraje“ vypracovala včetně všech příloh samostatně. Všechny prameny uvádím v seznamu použité literatury.

V Ostravě dne 7.5.2015

Lucie Gajzlerová
Lucie Gajzlerová

Na tomto místě bych chtěla velice poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce, PhDr. Ing. Martinovi Černekovi, Ph.D., za laskavou pomoc, vedení a odborné rady při psaní této práce.

Obsah

1. Úvod.....	5
2. Teoretická analýza problematiky gender studies	6
2.1 Historický vývoj emancipace	6
2.2 Nástin postavení žen ve světě ovlivněném náboženstvím	9
2.3 Diskriminace.....	10
2.3.1 Diskriminace přímá	10
2.3.2 Diskriminace nepřímá	11
2.3.3 Výjimky z rovného zacházení	12
2.3.4 Obtěžování	12
2.3.5 Sexuální obtěžování	12
2.3.6 Pronásledování	13
2.3.7 Pozitivní opatření	13
2.4 Gender	14
2.4.1 Genderové role a sociální kontrola.....	14
2.4.2 Genderový mainstreaming, mobbing, bossing, bullying.....	15
2.4.3 Genderová segregace.....	17
2.5 Nejčastější zaměstnání mužů a žen v ČR v roce 2008	17
2.6 Nerovnosti v odměňování mezi oběma pohlavími za rok 2013	18
2.7 Zákaz diskriminace zakotvený v českém pracovním právu	19
2.7.1 Antidiskriminační zákon	19
2.8 Veřejná správa	20
2.9 Okresní správa sociálního zabezpečení a krajský úřad.....	21
2.10 Metodika a její postup - dotazníkové šetření.....	22
2.10.1 Pravidla při dotazování.....	22
2.10.2 Druhy otázek	23
2.10.3 Konstrukce dotazníku.....	24

2.10.4	Sběr dat.....	24
3.	Genderová analýza zaměstnanců veřejné správy Moravskoslezského kraje	26
3.1	Věk respondentů	27
3.1.1	Věk žen vs. mužů zaměstnaných ve veřejné správě.....	27
3.2	Vzdělání respondentů	28
3.2.1	Vzdělanost žen vs. mužů ve veřejné správě	29
3.3	Zpracování jednotlivých otázek.....	30
4.	Návrhy a doporučení.....	46
4.1	Doporučení pro veřejnou správu v oblasti mateřství a rodičovství	46
4.2	Doporučení pro veřejnou správu v oblasti vzdělávání zaměstnanců.....	48
5.	Závěr	51
	Seznam použité literatury.....	53
	Seznam zkratk.....	55
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Příloha 1 – Dotazník	

1. Úvod

V rámci zpracování této bakalářské práce se zaměříme na problematiku genderové rovnosti mezi zaměstnanci veřejné správy v Moravskoslezském kraji. Proč právě toto téma? Poslední roky se často diskutuje, jestli jsou ženy diskriminované, zdali mají nižší platy ve srovnání s muži a stále častějším tématem debat je i mateřství a rodičovství. Pokusíme se o zmapování situace a získání konkrétních dat, která buďto potvrdí nebo vyvrátí toto veřejné mínění. Data budeme sbírat pouze v rámci Moravskoslezského kraje, protože téma genderové rovnosti je samo o sobě velmi rozsáhlé a průzkum prováděný celostátně by tak ztratil na vypovídací hodnotě.

Nejprve si definujeme pojmosloví ze zkoumané oblasti, vysvětlíme si, jaké typy diskriminace existují, jak se proti nim může případná oběť bránit, a řekneme si, o čem pojednávají gender studies. Shrneme si, co to je veřejná správa a jak se dále dělí, uvedeme si také bližší informace o úřadech, na kterých probíhal výzkum a sběr dat. Letmo si projdeme několik historických skutečností a vývoj ženského boje za rovnoprávnost. Neopomeneme ani zmínit jaké profese jsou pro ženy a pro muže nejčastější a jakých platů obě pohlaví dosahují. Na závěr teoretické části si přiblížíme i použitou metodiku a její postup. Poté plynule navážeme na praktickou část práce, kde sesbíraná data zpracujeme a interpretujeme, vyvodíme z nich patřičné závěry a vše přehledně podložíme grafy. Tím získáme dostatek informací pro doporučení, jakým směrem by se dále měla veřejná správa ubírat a jaká opatření by mohla zjištěné výsledky změnit.

Cílem práce není prokázat diskriminaci žen, ale zjistit skutečný stav, ve kterém se zaměstnanci veřejné správy nacházejí. Je stejně pravděpodobné, že diskriminováni v této oblasti mohou být muži, proto byli zvoleni respondenti zastupující obě pohlaví. V závěrečné kapitole se tedy dozvíme, jestli v rámci veřejné správy je některé pohlaví skutečně znevýhodněné nebo jestli jsou si muži a ženy rovni. Tato práce tudíž není směřována pouze za účelem jednoznačného prokázání nevýhodného postavení žen, jako tomu bylo v několika pracích, které byly publikovány v předchozích letech, a je tímto odlišná.

2. Teoretická analýza problematiky gender studies

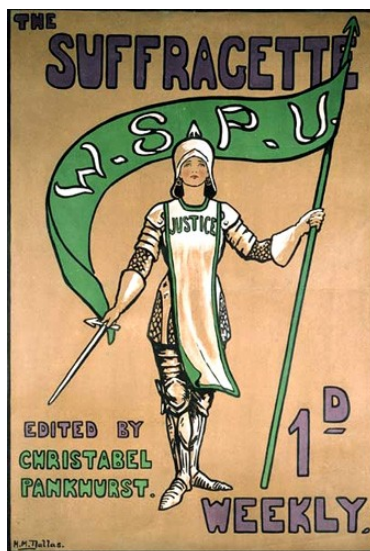
V následujících podkapitolách se budeme zabývat definicemi a pojmoslovím, vysvětlíme si všechny oblasti, které se dotýkají tématu této práce a na základě kterých potom bude usnadněno pochopení praktické části a doporučení. Definujeme si nejen základní druhy diskriminace, ale také si ujasníme, co to je veřejná správa, a několik slov věnujeme také metodice, na které je vystavěna praktická analýza dat. Pro širší přehled o problematice rovnosti žen a mužů nastíníme také několik historických skutečností a nebudou chybět ani data získaná na Českém statistickém úřadě, která do teorie vnesou trochu praxe a konkrétních čísel.

2.1 Historický vývoj emancipace

Už více než 100 let jsou bojovnice za ženskou emancipaci nazývány přezdívkou „sufražetky“. Tento pojem vyplývá z názvu tzv. sufražetského hnutí, jehož počátky sahají do roku 1903, kdy paní Emmeline Pankhurst založila Politickou a sociální unii žen (*Women's Social and Political Union*, zkráceně W.S.P.U.). Slovo sufražetka je odvozováno od „*suffrage* – právo volit“. Tyto ženy se nebály použít násilí a radikálních kroků v cestě za rovnoprávností ženského pohlaví. Možná právě proto jsou často vyobrazovány jako „mužatky“ zbavené ženskosti.

Na obrázku 1.1 níže je vidět plakát z roku 1912, jehož autorkou je Hilda Dallas. Žena na obrázku je oblečená jako Johanka z Arku – patronka sufražetek. Kresba vyzařuje militantní tón a je laděná do fialové, bílé a zelené barvy, tedy barev, spojovaných s tímto hnutím. Na praporci si můžeme povšimnout nápisu W.S.P.U., což je zkratka pro výše zmiňovanou Politickou a sociální unii žen. Za zmínku také stojí jméno z plakátu, Christabel Pankhurst, což byla nejstarší a nejoblíbenější dcera zakladatelky této unie.

Obrázek1.1 Plakát sufražetek



Zdroj: http://www.maidofheaven.com/joanofarc_pictures14i.asp

Tento plakát byl součástí snahy o prosazení volebního práva žen ve Velké Británii. Konečně roku 1918 získaly právo volit ženy ve věku nad 30 let a roku 1928 dokonce získaly plné volební právo za stejných podmínek, jaké měli muži – tedy ženy mohly volit po dosažení věku 21 let.

V Čechách a na Moravě se hnutí za práva žen prosazovalo již v 19. století. Za zmínku stojí jména jako Tomáš Garrigue Masaryk, Vojta Náprstek, Karolina Světlá či Eliška Krásnohorská. Tyto osobnosti se zasloužily o založení řady významných institucí, jež umožňovaly emancipaci žen v českých zemích. Kupříkladu vědec Vojta Náprstek se po svém návratu z Ameriky spojil se spisovatelkou Karolinou Světlou a založili v roce 1865 tzv. Americký klub žen. Na začátku šlo českému hnutí stejně jako ve Velké Británii o získání volebního práva pro ženy, později se ovšem zaměřilo hlavně na boj za přístup žen ke vzdělání.¹

Pojďme se tedy na evropský proces boje za rovnoprávnost žen podívat detailněji. Dodnes přetrvávají idylické představy o tom, že se ženy v 19. století staraly o domácnost a děti, přitom historická fakta hovoří jinak. Námezdní práce žen z dělnické vrstvy se stala nezbytností. Ženy pracovaly v továrnách, tkalcovnách, ale také v ocelárnách nebo na stavbách, a to za poloviční mnohdy i nižší mzdu než muži. Vdané ženy to měly dokonce ještě těžší a pracovaly v kamenolomech nebo cihlárnách. V roce 1851 pracovala jedna vdaná žena ze čtyř a dokonce každé dvě ze tří svobodných žen mimo domácnost. Na druhé straně měšťanstvo bohatlo, a proto si bohaté měšťanské ženy mohly dovolit zůstat doma a najmout

¹ <http://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-3.html>

si služebnictvo. Zde se rozvíjela představa ženy jako zhýčkané, slabé a nesamostatné. V krutých podmínkách dělnické třídy se tedy jevil ideál v ženě, která zůstává v domácnosti a stará se o rodinu. S postupující industrializací se část střední třídy, která žila v lepších životních podmínkách, také začala přiklánět k tomu, aby jejich ženy zůstaly doma. Postupem času nastával opačný problém, tedy „přebytek“ žen v domácnostech, jelikož se manželství uzavírala později a ženy tak doma nenacházely dostatek užitečné práce. Proto se emancipační snahy orientovaly na zpřístupnění vzdělání a lepšího zaměstnání. Ženy tak získaly právo na studium na dívčích středních školách a později také na univerzitách.

Na počátku 20. století se hlavními postavami v boji za emancipaci žen stali Karl Marx a Friedrich Engels. Ti objasnili ženskou otázku jako otázku sociální. Podle nich se kombinované složení personálu z osob nejen různého věku, ale i pohlaví, mělo stát zdrojem humánního rozvoje. Proto se pro emancipační hnutí inspirované marxistickými ideami stalo typickým, že ženy bojovaly s muži po boku, nikoliv proti nim. Tento revoluční program se rozšířil do všech zemí a mobilizoval masy žen po celém světě. Do boje za rovnoprávnost žen ale zasáhla nejprve první a pak i druhá světová válka. V důsledku toho, se ženy staly silnějšími a nezávislejšími, naučily se stát na vlastních nohách a spoléhat samy na sebe. Závazkem národů pro další desetiletí se stala stejná práva mužů a žen. Postupně vznikaly dokumenty ve prospěch emancipačního procesu, např. Deklarace o lidských právech z roku 1948 nebo Konvence o politických právech žen vydaná při Organizaci spojených národů v roce 1952.

Na závěr této kapitoly si uvedeme několik příkladů uzákonění volebního práva žen v zemích po celém světě. Mezi prvními byl Nový Zéland (1893) následovaný mj. Finskem (1906), Ruskem (1917) nebo Německem, Polskem a Velkou Británií (1918). Československo uzákonilo volební právo pro ženy v roce 1919, USA v roce 1920 a Turecko roku 1926. Trochu ironicky působí fakt, že země jako Švýcarsko se připojilo ke svým předchůdcům až v roce 1971. Proces emancipace tedy od 19. století prodělal veliký pokrok, ale zájem o problematiku žen je stále aktuálním tématem po celém světě (Svorenňová-Királyová, 1968).

2.2 Nástin postavení žen ve světě ovlivněném náboženstvím

V zemích islámských, konfuciánských a hinduistických má filosofie lidských práv stále časté trhliny. Ty se projevují jednak ve vztahu k náboženství a jednak ve vztahu společnosti ovládané mužem k ženské části populace. Ženy se zde stávají mnohem častěji oběťmi diskriminace právě pro svůj gender. Muži jsou zde diskriminováni také, ale zpravidla kvůli náboženství nebo z hlediska etniky.

Někde panuje restriktivní politika vedoucí k zabíjení novorozených děvčat, jinde z hlediska náboženství připouští místní tradice zapuzení ženy bez nároku na manžela, v dalších zemích je na denním pořádku ženská obřízka. Výjimkou není ani znemožnění přístupu žen ke vzdělání či odborným profesím a omezení při právních aktech, jako je např. dědictví, kde žena má zpravidla poloviční hodnotu nežli muž.

Samotná existence těchto problémů by se nás, evropských obyvatel, dotýkat ani nemusela, ale v rámci globalizace se obyvatelé těchto zemí masivně stěhují na Západ. Přistěhovalci však často považují za svá lidská práva zachovat své tradice a tak proti liberálnímu prostředí vyvíjejí protitlak. Multikulturní země jako Velká Británie či Nizozemí se tak ocitají před nebezpečím schizmatu sociálního klimatu (Tomeš, 2009). S přihlédnutím k těmto faktům se proto západní země stavějí k problematice rovnoprávnosti mužů a žen velmi svědomitě.

2.3 Diskriminace

Diskriminací se rozumí znevýhodněné zacházení. To se může promítnout do různých oblastí, můžeme tedy říci, že existuje např.: diskriminace přímá z důvodu rasy, pohlaví, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženství, členství v politických stranách a hnutích, jazyka, rodinného stavu apod.; diskriminace nepřímá; výjimky z rovného zacházení; obtěžování; sexuální obtěžování; pronásledování; pozitivní opatření apod. (Štěpánková, 2006).

2.3.1 Diskriminace přímá

Na základě níže uvedené definice by se dalo usuzovat, že tato forma diskriminace je snadno rozpoznatelná a diskriminovaná osoba si je většinou nerovného způsobu zacházení vědoma. Podle průzkumu STEM (Středisko empirických výzkumů) lidé v České republice řadí mezi první tři nejčastější důvody diskriminace faktor věku (88 %), mateřství a těhotenství (76 %) a zdravotní stav a postižení (73 %).²

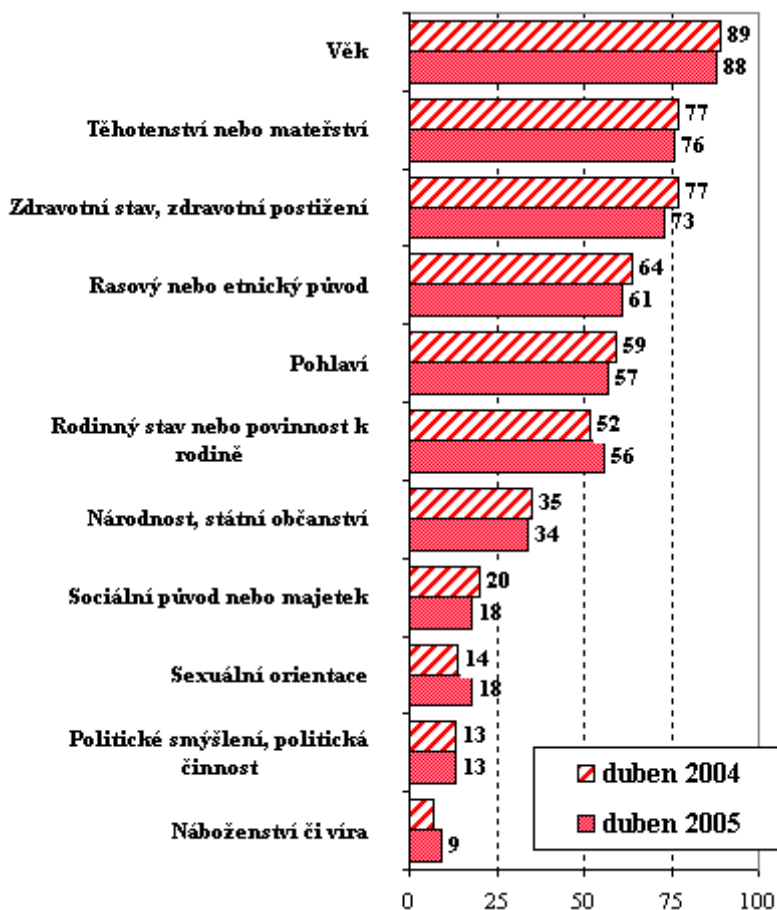
„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“³

Jak můžeme vidět na obrázku 1.2, faktory jako jsou těhotenství, pohlaví a rodinný stav získaly všechny více než 50 %. Většina respondentů tudíž z těchto důvodů diskriminaci považuje za stále aktuální.

² <http://www.stem.cz/clanek/922>

³ <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Obrázek1.2 Názor lidí na diskriminaci na trhu práce v ČR (podíl kladných odpovědí v %)



Zdroj: <http://www.stem.cz/clanek/922>

2.3.2 Diskriminace nepřímá

Ve srovnání s předchozím druhem se tato diskriminace obtížně prokazuje a oběti si často vůbec nemusí být vědomy, že jsou znevýhodňovány. K nepřímé diskriminaci dochází uplatněním určitého kritéria nebo praxe a to jak v psané, tak i v nepsané podobě. Může se jednat např. o kritéria uplatňovaná při rozhodování o přijetí nových zaměstnanců.

Aby se mohlo jednat o nepřímou diskriminaci, musí mít toto kritérium navenek neutrální povahu, a zároveň nepřiměřený dopad na určitou skupinu vymezenou některým z diskriminačních důvodů (např. věk, rasa, pohlaví, ...).

Dále se musí prozkoumat, jestli negativní dopad na určitou skupinu nemůže být vysvětlen legitimními cíli. Co je legitimním cílem, se dopředu obtížně stanovuje, a proto to v každém konkrétním případě musí prošetřit soud (Štěpánková, 2006).

2.3.3 Výjimky z rovného zacházení

Zaměstnavatelé mohou na některé pracovní pozice požadovat pouze zaměstnance určitého pohlaví, rasy nebo také náboženství. Toto může být zapříčiněno povahou dané pracovní pozice, kterou bude zaměstnanec vykonávat (Štěpánková, 2006).

Pokud zaměstnavatel hledá pouze muže pro předvádění pánského spodního prádla, nejedná se o diskriminaci. Dále může být otevřena pracovní pozice pouze pro ženy, které budou pomáhat ženám - obětem znásilnění. Nejedná se o diskriminaci, protože pro tento konkrétní případ je požadavek ženského pohlaví podstatným požadavkem, jelikož se předpokládá, že pro oběti budou ženy pracovnice přijatelnější a přívětivější řešení.

Stejně jako v případě prací, které nejsou vhodné pro těhotné ženy. Zde ale zákon stanovuje množství výjimek a „zvýhodnění“ pro ženy v období těhotenství i mateřství, jako jsou např. přestávky na kojení, mateřská dovolená apod. Vyvstává tedy otázka, zdali nejsou omezováni spíše muži? A také je nutné brát v potaz, že ženy mohou být z těchto důvodů spíše znevýhodňovány, protože se tak pro zaměstnavatele stávají méně lákavou volbou.

2.3.4 Obtěžování

Nejčastějšími formami obtěžování je obtěžování slovní a fyzické. Obecně vzato se za obtěžování považuje takové chování, které snižuje důstojnost jiné osoby nebo skupiny osob nebo vytváří pro tyto osoby nepřátelské prostředí (Štěpánková, 2006).

Slovní forma je nejběžněji prezentována jako urážky, nadávky či „rádoby vtipy“ a toto chování potom může přerůst do podoby fyzického napadení.

Příkladem nepřátelského prostředí může být vyvěšení nevhodných cedulí nebo nápisů, směřovaných proti určité menšině nebo skupině obyvatel, které jsou těmito lidmi vnímány jako ponižující.

2.3.5 Sexuální obtěžování

Dalším typem obtěžování je obtěžování sexuální. Tato forma se může projevovat různě, od slovních narážek se sexuálním podtextem přes nevhodné doteky až po vynucování pohlavního styku.

Častým příkladem bývá obtěžování žen ze strany jejich kolegů či dokonce nadřízených. Ovšem výjimkou nejsou ani případy, kde se obětí stává muž. Samozřejmě k sexuálnímu obtěžování dochází i mezi lidmi stejného pohlaví.

Obecně platí, že za sexuální obtěžování je považováno takové jednání, které je společností vnímáno jako nevhodné a urážlivé (Štěpánková, 2006). Nelze tudíž za projev sexuálního obtěžování považovat čin, kdy muž pomůže ženě do kabátu nebo potřesení rukou při pozdravu.

2.3.6 Pronásledování

Jedná se o poměrně méně známou formu diskriminace. Tímto pojmem se rozumí nevhodné jednání s osobou, která se snaží domáhat ochrany proti diskriminaci. Za pronásledování se tedy považuje znevýhodňování osob, které se domáhají svého práva, ať již u svého nadřízeného nebo např. u soudu (Štěpánková, 2006).

Příkladem může být postihnutí zaměstnance zaměstnavatelem za to, že se domáhal svého práva podáním žaloby na diskriminaci nebo snížení odměny za práci příp. přidělení horší práce zaměstnanci, který podpořil kolegu při podání stížnosti na diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele.

2.3.7 Pozitivní opatření

Jsou to opatření, která pomáhají znevýhodněným osobám začlenit se do společnosti a vyrovnat jejich znevýhodnění. Měla by být poskytována pouze do doby, než dosáhnout účelu, pro který byla vytvořena. Jedná se o různé druhy kvót či rozličné kurzy pro osoby postižené diskriminací (Štěpánková, 2006).

Není to tedy projev diskriminace nýbrž pokus o její odstranění nebo zmírnění. Pozitivní opatření je známo spíše pod pojmem pozitivní diskriminace. Veřejnost, která se častěji setkává právě s tímto termínem, má většinou negativní názory na její aplikaci. Slovo diskriminace v nich totiž vzbuzuje dojem, že při snaze o odstranění znevýhodnění jedné skupiny musí být nutně diskriminována skupina jiná. Toto tvrzení je ovšem mylné, protože se nejedná o trvalé zvýhodnění určité osoby či skupiny osob na úkor jiné, nýbrž o akci vedoucí k dosažení rovnosti, a poté, co je znevýhodnění odstraněno, dochází k jejímu ukončení.

Příkladem mohou být různé vzdělávací či odborné kurzy poskytované znevýhodněným menšinám, dále upravení fyzických parametrů při přijímání nových zaměstnanců podle rozdílů mezi muži a ženami nebo např. příplatky ke mzdě pro ženy, aby tak došlo k vyrovnání rozdílů v odměňování.

2.4 Gender

Termín pochází z angličtiny a do češtiny se velmi těžko překládá. Neznamená pouze „pohlaví“, jak si mnozí myslí, to by bylo z původního anglického názvu „sex“. Gender oproti tomu vyjadřuje nejen fyzickou, ale také psychologickou, sociální a kulturní odlišnost mezi muži a ženami.

„Je to tedy vzorec sociálních činností, vztahů a postavení ve společnosti, které jsou člověku připisovány na základě jeho pohlaví.“ (Neumannová, 2006, s. 57).

Aby lépe vynikl rozdíl mezi pohlavím a genderem, je příhodné uvést jednoduchý příklad. Rodit mohou pouze ženy, je to biologicky podmíněno, jedná se tedy o záležitost pohlaví. Biologie ale neurčuje, kdo bude poté dítě vychovávat. To už je otázka genderu (Houzarová a Volfová, 2004).

2.4.1 Genderové role a sociální kontrola

Gender je zásadní dělicí znak společnosti. Již v raném věku si člověk uvědomí existenci obou pohlaví, ke kterým se váží odlišné role, hodnoty, očekávání apod. Sociální vědci se shodují, že člověk se sice rodí s určitými genetickými propozicemi a je určován biologii, ale hlavní vliv na jeho budoucí život a uplatnění v něm má sociální prostředí. Již od mala jsou muži a ženy přesně odděleni, označeni modrou nebo růžovou barvou jejich výbavičky a mají přesně dané modely hraček. Zatímco od chlapců se očekává, že si budou hrát s autíčky a vojáčky a budou posilovat své „mužské“ vlastnosti, od děvčat se očekává, že si budou hrát s panenkami na rodinu a vaření. To se ovšem netýká pouze dětí v útlém věku. Celý život člověk prochází korekcí jednání. Tato sociální kontrola je uplatňována pozitivně formou pochvaly či uznání, ale také formou negativních sankcí, jako jsou kritika, výsměch, zamezení členství v určité společenské skupině apod. (Křížková a Pavlica, 2004).

Sociální kontrola bývá uplatňována jak rodinou a přáteli, tak širším okolím (škola, práce apod.). Nejdříve slýcháme, že chlapci nepláčou a děvčata se neperou, později jsme podobně

ovlivňování i při volbě studia a povolání, protože „tento obor je pro slečny nevhodný“ a „tuto práci mnohem lépe zastávají muži“. Podobně jsme pak vystaveni názoru, že běžné a normální je pro muže živit rodinu, zatímco ženy by měly zůstat doma a starat se o děti a chod domácnosti. Argumentů pro tato tvrzení je mnoho, od genetické výbavy, přes schopnosti a vlastnosti až po větší platy mužů než žen, tudíž se od mužů očekává, že půjdou pracovat a finančně zajistí rodinu.

Gender je v současné době vnímán jako fenomén a setkáváme se s ním v každodenní praxi. Primární východisko v genderových rolích zastává dělba práce mezi muže a ženy. Odvíjí se od toho, jak je jednotlivé pohlaví vnímáno společností. Stále převládá názor, že ekonomika je „mužský svět“ a ženám je přisuzována spíše práce v domácnosti. Přičemž se nám tímto práce rozdělí na placenou a neplacenou sféru. Zatímco muži jsou za práci odměňováni, ženy v domácnosti jsou nejen neplacené, ale zároveň je jejich práce méně ceněná.

Z toho vychází i vnímání vlastností a pracovních atributů u mužů a žen. Ženy jsou vnímány jako empatické a muži jako analytičtí. Tomuto rozdělování vlastností na mužské a ženské se říká sociální stereotyp. Jak dále rozvíjíme v praktické části, 75 respondentů ze 118 oslovených, považuje empatii za spíše ženskou vlastnost, zatímco analytické myšlení považuje za spíše mužskou vlastnost dokonce 104 lidí ze 118 oslovených. Tyto atributy ale nejsou vrozené, nýbrž vytvořené společností. Nehledě na to, jak toto vnímání vzniklo, ovlivňuje ženy i v oblasti odměňování za práci. Křížková a Pavlica (2004) tvrdí, že to souvisí jak s rozdělením oborů zaměstnání na ženské a mužské tak s rozdíly v odměňování u obou pohlaví. Hlavní vliv podle nich má fakt, že ženská práce je vnímána jako „nižší“. Významnou úlohu má také vnímání mužů, coby „živitelů rodiny“. Tato role mužů potom legitimizuje vyšší odměny za práci.

2.4.2 Genderový mainstreaming, mobbing, bossing, bullying

Všechny tyto pojmy souvisí s genderovou rovností a zároveň s vystižením sociálních nerovností mezi muži a ženami. Jedná se o zkoumání vyrovnanosti zastoupení a kompetencí obou pohlaví. Můžeme říci, že se genderová rovnost snaží o plnou účast jak žen i mužů na sociálním dění.

- a) Gender mainstreaming** – znamená, že jako hodnotící hledisko v rozhodovacím procesu se vedle finančních nákladů nebo ekologických důsledků používá i

zhodnocení dopadu na muže a ženy, přičemž tento dopad může být negativní nebo pozitivní. Mainstreaming také znamená, že politika rovnosti je zaměřená na to pohlaví, které je znevýhodněné, netýká se tedy pouze rovnoprávnosti žen, ale v určitých případech i zrovnoprávnění mužů (Štangová, 2011). Pro uplatnění gender mainstreamingu do praxe se používá řada nástrojů a technik. Běžné jsou např. statistiky, ve kterých jsou data dělená podle pohlaví. Tím nám vzniká základna pro analýzu současného stavu genderových vztahů, ale také podklad pro zpracování prognóz - odhadů budoucího vývoje. Prognostika se využívá i při posuzování vlivu vládních rozhodnutí na muže a ženy. V Evropské unii existuje nástroj zvaný *Gender Impact Assessment*, který je k dispozici v rámci každého generálního ředitelství, jež musí hodnotit své aktivity z hlediska genderového vlivu. Zaměřuje se na složení cílové skupiny z hlediska pohlaví i na distribuci základních zdrojů, jako jsou prostředky, čas či vzdělání. Z konzultačních technik jsou hojně využívány např. konference, veřejná slyšení nebo odborné semináře. Aktéry mainstreamingu mohou být občané, politici, experti, nevládní organizace, masmédia nebo také nadnárodní organizace atd. (Musilová, 1999).

- b) **Mobbing** (z anglického slova *mob* – hromadně napadat) – je velmi negativní jev, který se může objevovat na pracovištích. Zjednodušeně řečeno se jedná o formu psychického teroru spočívajícího ve verbálních útocích spolupracovníků, avšak v rámci platných právních předpisů. Toto šikanování bývá dlouhodobě organizováno a většinou se děje s cílem donutit zaměstnance, aby sám rozvázal pracovní poměr. Dokázat takové chování je ovšem složité. Doporučuje se nechávat si důkazy, které prokazují diskriminaci, např. písemnou nebo emailovou komunikaci příp. si sehnat svědectví v momentě, kdy šikana probíhá. Důležité také je, že za mobbing je vždy zodpovědný zaměstnavatel.
- c) **Bossing** (z anglického slova *boss* - šéf) – je další formou šikany na pracovišti. Od výše zmíněného pojmu se liší tím, že je iniciován ze strany zaměstnavatele nebo nadřízeného. V praxi se můžeme setkat rovněž s formou psychického obtěžování nazývaného **staffing** (z anglického slova *staff* – personál), které spočívá v útocích zaměstnanců vůči nadřízenému.

V odborné literatuře se můžeme setkat také s pojmem **bullying** (z anglického slova *bully* – krutý), který se rozšířil hlavně ve Velké Británii, v USA je známý spíše pod názvem

employee abuse (z anglických slov *employee* – zaměstnanci a *abuse* – špatné zacházení). Obojí značí situaci, kterou lze charakterizovat jako zneužívání zaměstnance (Štangová, 2011).

2.4.3 Genderová segregace

Jedná se o dělbu práce na tu, kde dominují muži, ženy a kde je zastoupení obou pohlaví v rovnováze (tzv. integrované oblasti). Rovněž rozlišujeme segregaci sektorů, zaměstnání a vertikální vs. horizontální segregace (Křížková a Sloboda, 2009).

V rámci vertikální segregace se jedná o odlišné zastoupení žen a mužů v různých oborech, sektorech či na pracovních pozicích. Oproti tomu horizontální rozlišení se vztahuje k rozdílům zastoupení obou pohlaví v rámci organizační hierarchie (Křížková a Pavlica, 2004).

2.5 Nejčastější zaměstnání mužů a žen v ČR v roce 2008

Za nejčastější zaměstnání žen v ČR jsou považovány pracovní pozice zahrnuté v tabulce níže. Výzkum byl prováděn ve 107 kategoriích, kde téměř polovina ženské zaměstnanosti spadala do 10 z nich. Procento zaměstnaných žen v těchto kategoriích tvořilo 45,7 %, oproti tomu mužů na těchto pozicích bylo zaměstnáno pouze 9,3 %. První tři pracovní pozice v pořadí jsou považovány za čistě ženské, protože počet žen zde přesahuje 90 % ze všech zaměstnaných osob.

Tabulka 2.1 Nejčastější zaměstnání žen v ČR v roce 2008

Pořadí	Zaměstnání
1.	Zdravotní sestry
2.	Domácí pomocnice a uklízečky
3.	Pokladní a prodavačky u přepážek
4.	Učitelky na základních školách
5.	Administrativní pracovníce
6.	Kuchařky, servírky
7.	Prodavačky v obchodech
8.	Odborné administrativní pracovníce
9.	Pracovnice v bankovníctví, účetnictví
10.	Montážní dělnice

Zdroj: (Křížková a Sloboda, 2009), vlastní zpracování

Nejčastější zaměstnání mužů v ČR opět znázorňuje tabulka níže. Na tyto pracovní pozice bylo koncentrováno 40 % ze všech zaměstnaných mužů. První tři pracovní pozice jsou vnímány jako čistě mužské, protože počet mužů zde přesahuje 90 % všech zaměstnaných osob.

Tabulka 2.2 Nejčastější zaměstnání mužů v ČR v roce 2008

Pořadí	Zaměstnání
1.	Řidiči motorových vozidel
2.	Mechanici a opraváři strojů
3.	Policejní inspektoři a kriminalisté
4.	Kováři a zámečníci
5.	Architekti, projektanti
6.	Policisté, požárníci, ostraha
7.	Obsluha motorových strojů a zařízení
8.	Technici a techničtí pracovníci
9.	Montéři a opraváři elektrických zařízení
10.	Vedoucí pracovníci ve velkých podnicích

Zdroj: (Křížková a Sloboda, 2009), vlastní zpracování

Z tabulek 2.1 a 2.2 je jasně patrná segregace obou pohlaví v rámci pracovních pozic v ČR a s tím související rozdíly ve mzdách a platech. Muži, jakožto vedoucí pracovníci, architekti a inspektoři, mají vyšší platy než ženy, coby uklízečky, prodavačky a servírky.

2.6 Nerovnosti v odměňování mezi oběma pohlavími za rok 2013

Když se podíváme na data za rok 2013, jsou nerovnosti ve mzdách mužů a žen na srovnatelných pracovních pozicích jasně patrné. V tabulce 2.3 níže můžeme vidět hlavní třídy podle CZ-ISCO a rozdíly v průměrných mzdách mužů a žen.

Tabulka 2.3 Průměrné měsíční mzdy mužů a žen v roce 2013

Hlavní třídy podle CZ-ISCO	Průměrná mzda	Průměrná mzda
Zaměstnanci v ozbrojených silách	25 188	24 955
Řídící pracovníci	62 159	45 196
Specialisté	44 185	31 809
Techničtí a odborní pracovníci	32 432	26 017
Úředníci	25 698	21 650
Pracovníci ve službách a prodeji	18 369	15 768
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství,	20 189	18 069
Řemeslníci a opraváři	23 023	17 050
Obsluha strojů a zařízení, montéři	22 473	18 379
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	17 058	13 375

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Nutno ještě podotknout, že muži mají vyšší mzdu i v těch třídách, kde jsou na tom početně hůře než ženy, tedy např. jako pracovníci ve službách či pomocní pracovníci.

Pro účely této práce je vhodné upozornit spíše na rozdíly ve mzdách úředníků/úřednic a řídících pracovníků/pracovnic. Rozdíl v průměrné mzdě řídících pracovníků vůči pracovnícům činí 16 963 Kč, u úředníků je to 4 048 Kč. Průměrná mzda za rok 2013 pro muže celkově činila 29 250 Kč a pro ženy celkově 22 955 Kč.⁴

2.7 Zákaz diskriminace zakotvený v českém pracovním právu

Vedle samotné Ústavy České republiky existuje také pojem ústavní pořádek, který byl zaveden ve snaze začlenit Listinu základních práv a svobod (dále jen Listinu) do Ústavy. Hned v 1. čl. Listiny se dočteme, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech, a že jejich základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Toto vše Listina zaručuje všem lidem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti atd. Jedním ze základních lidských práv je právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, přičemž výjimka může být stanovena pouze zákonem (Štangová, 2011).

2.7.1 Antidiskriminační zákon

V prosinci roku 2004 vláda schválila paragrafované znění antidiskriminačního zákona. Dotýká se právních vztahů v oblasti zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, odborného

⁴ <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/110026-14>

vzdělání jakož i sociální ochrany, zdravotní péče či sociálních výhod. Důvodem pro vznik prvního návrhu antidiskriminačního zákona bylo, že Česká republika nesplňovala požadavky rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Navíc z požadavků Evropských společenství jasně vyplývá, že každý členský stát Evropské unie má ve svých právních předpisech diskriminaci nejen zakázat, ale také vymezit pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování apod. Listina sice obsahovala zákaz diskriminace, ale již neměla definovaný pojmový aparát a nezajišťovala ochranu potenciálních obětí ani vymezení, čeho se mohou případně tyto oběti diskriminace domáhat. První návrh tohoto zákona výše uvedené požadavky sice splňoval, ale např. úprava sociálního zabezpečení byla nedostačující. Tento nedostatek spolu s dalšími okolnostmi nakonec vedl k neschválení návrhu.

V polovině roku 2007 předložila vláda Poslanecké sněmovně další, tedy již druhý návrh antidiskriminačního zákona. Záměr tohoto návrhu byl stejný jako u prvního, avšak s drobnými úpravami a byl výrazně aktualizovaný. Tento nový návrh byl nakonec schválen Poslaneckou sněmovnou i Senátem a doručen prezidentovi k podpisu. Ten však zákon odmítl podepsat s tím, že „je zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní“. Navíc podle něj nebylo nutné vytvořit novou právní normu, ale stačilo by novelizovat příslušné zákony. Hlasování o zákonu vráceném prezidentem dopadlo kladně a v polovině roku 2009 byl publikován ve Sbírce zákonů jako číslo 198/2009 Sb.

Z antidiskriminačního zákona také vyplývá, že zaměstnanec, který se stal obětí nerovného zacházení, má právo požadovat právní prostředky ochrany před diskriminací, jako je např. soudně se domáhat upuštění od diskriminace nebo požadovat zadostiučinění (např. veřejná omluva aj.). Pokud mu diskriminace způsobila snížení dobré pověsti, má rovněž právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, kterou vyměří soud vzhledem k okolnostem (Štangová, 2011).

2.8 Veřejná správa

Veřejná správa je součástí vlády, je to prostředek, kterým jsou cíle a účel vlády realizovány, zaměřuje se především na provádění politické hodnoty (Rosenbloom, 1986).

Pojem veřejná správa je velmi široký, tudíž se těžko charakterizuje. Definice jako taková není obsažena ani v žádné právní normě. Obecně se dá říci, že na veřejnou správu můžeme pohlížet z hlediska funkčního (materiálního) pojetí nebo z hlediska pojetí organizačního. Pro **materiální pojetí** je určující správní činnost, která souvisí jak s poskytováním veřejných

služeb, tak s veřejnou mocí na místní, ale také ústřední úrovni. Rozhodující zde ale není, kdo tyto správní činnosti vykonává. Naopak při **organizačním pojetí** je objektem zájmu vykonavatel správních činností. Potom se dá veřejná správa charakterizovat jako soubor institucí nebo formální instituce s relativně trvalou strukturou, založenou na právu.

Veřejnou správu můžeme rozdělit na státní správu a ostatní veřejnou správu, v rámci které můžeme dále oddělit veřejnou samosprávu a zbytkovou veřejnou správu (zde patří instituce částečně samosprávné a nesamosprávné plnící veřejné úkoly).

- a) **Státní správa** je součást výkonné moci státu a vykonávají ji odpovědné instituce v rámci právních předpisů. Jsou pro ni typické vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Může být vykonávána přímo, tedy konkrétně orgány státu, nebo nepřímo kraji, obcemi apod.
- b) **Veřejná samospráva** je vykonávána veřejnoprávními subjekty nestátního charakteru, přičemž samospráva je právo řídit veřejné záležitosti ve vlastním zájmu a na vlastní odpovědnost, pomocí vlastních sil a prostředků. Zde neexistují vztahy nadřízenosti a podřízenosti jako u správy státní.

Kdybychom chtěli vystihnout vztah mezi samosprávou a státní správou dalo by se říci, že výkon samosprávy není podřízen státní správě, ale může jí být dozorován a případné spory v této problematice řeší Ústavní soud (Horzinková a Novotný, 2013).

2.9 Okresní správa sociálního zabezpečení a krajský úřad

Nyní se podrobněji zaměříme na Okresní správu sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) a krajský úřad, protože v nich probíhalo dotazníkové šetření a tudíž se jich týká celá praktická část.

OSSZ je organizace v rámci státní správy ČR. Je to finančně správní instituce, která spravuje agendu zhruba 8,5 milionu klientů a její přínos do státního rozpočtu přesahuje 1/3 všech příjmů. Co se týče organizační struktury České správy sociálního zabezpečení, ta je velmi složitá. Je tvořena ústředím, 8 regionálními pracovišti, okresními správami sociálního zabezpečení, Pražskou správou sociálního zabezpečení, Městskou správnou sociálního zabezpečení Brno a jejími územními pracovišti.⁵

⁵ <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>

Jak je patrné z názvu práce, průzkum probíhal v Moravskoslezském kraji. Zde působí 6 OSSZ, konkrétně ve městech Ostrava, Opava, Bruntál, Nový Jičín, Frýdek-Místek a Karviná. Aby byla sesbírána data co nejvíce objektivní, zapojilo se do průzkumu všech 6 pracovišť v rámci tohoto kraje.

Krajské úřady vykonávají samosprávu a státní správu ve svých územních obvodech, poskytují metodickou a odbornou pomoc obcím a vykonávají nad nimi dozor. Krajský úřad je tvořen ředitelem, který stojí v čele celého úřadu a dále zaměstnanci, kteří působí v odděleních a odborech. Ředitel je taktéž zaměstnancem kraje, ale za plnění úkolů svěřených krajskému úřadu odpovídá hejtmanovi kraje, je nadřazen ostatním zaměstnancům kraje a stanovuje jim platy. Průzkum byl tedy proveden na krajském úřadě se sídlem v Ostravě, který má na starosti dění v Moravskoslezském kraji. Dělí se na 16 odborů, které se dále člení na jednotlivá oddělení (např. odbor kancelář hejtmana kraje se dělí na oddělení mezinárodních vztahů, oddělení vnějších a vnitřních vztahů, oddělení pro krizové řízení a oddělení činností sekretariátů.). Z celkového počtu 16 odborů bylo náhodně vybráno 9, v rámci kterých byla oslovena všechna oddělení. Mimo výše zmíněný odbor kancelář hejtmana kraje byl osloven i odbor kancelář ředitele krajského úřadu, odbor kontroly a sdílených služeb, odbor právní a organizační, odbor informatiky, odbor vnitra a krajský živnostenský úřad, odbor investiční a majetkový, odbor financí a odbor sociálních věcí.

2.10 Metodika a její postup - dotazníkové šetření

Vzhledem ke skutečnosti, že průzkum byl prováděn na několika různých úřadech, které jsou rozmístěny po celém Moravskoslezském kraji, jevílo se dotazníkové šetření jako nejlepší možná metoda průzkumu. Je to jedna z nejpoužívanějších metod, využívaných při sběru dat a to jednak z důvodu finanční, jednak časové nenáročnosti. Pro respondenty je zajištěna vysoká míra anonymity, narušována často jen demografickými otázkami, zaměřenými na věk, místo bydliště, pohlaví či vzdělání (Jindra et al., 2015).

2.10.1 Pravidla při dotazování

Dotazník je jeden z nástrojů dotazování, které mj. může probíhat pomocí záznamových archů (slouží k zachycení pozorovaných jevů), scénářů (používají se tazatelem pro usměrnění debaty několika respondentů, aby se vyvíjela žádoucím směrem) či záznamových technických

zařízení jako jsou kamera či magnetofon. Dotazníky jsou ovšem nejpoužívanějším nástrojem, protože obsahují předem dané otázky, na které respondenti poskytují své odpovědi či názory. Při využití této metody je nutné mít na paměti několik základních pravidel. Měli bychom se ptát jednoduše a přímo bez použití méně známých cizích slov či odborných termínů, abychom se ujistili, že otázce porozumí všichni respondenti a zároveň si tak zajistili upřímné odpovědi. Dále bychom se měli ptát konkrétně a pomocí krátkých otázek, protože na obecné otázky získáme obecné odpovědi, jejichž vypovídací hodnota bude velmi malá. Důležité také je, abychom po respondentovi nechtěli odhady do budoucnosti, můžeme se jej ptát na minulost či přítomnost, ale při dotazování na budoucnost získáme většinou informace o jeho snech a přáních, spíše než objektivní názor na věc. Co se týče samotné délky dotazníku, ta není striktně vymezena (Kozel, 2006). Pro účely této práce bylo vybráno 10 otázek, tzn. dotazník spíše krátký, protože respondenti byli dotazováni v průběhu pracovní doby, hrozilo tudíž nebezpečí, že delším dotazníkem by se nechtěli zaobírat.

2.10.2 Druhy otázek

Při sestavování dotazníků je nezbytné určit, jaké typy otázek budeme při dotazování používat. Základními typy otázek jsou otázky uzavřené, otevřené, polootevřené a filtrované. Uzavřené otázky dávají respondentovi na výběr z několika variant, avšak vylučují volné vyjádření jeho názoru. Výhodou takto strukturovaných otázek je jejich snadné zpracování. Oproti tomu otevřené otázky dávají respondentovi možnost vyjádřit svůj názor k dotazovanému tématu. Nevýhodou je složitost jejich zpracování, proto pro účely této práce nebyly do dotazníku zahrnuty. Polootevřené otázky jsou jakýmsi mezičlánkem mezi otázkami uzavřenými a otevřenými. Nabízejí respondentovi možnost výběru předem určených možností, avšak ponechávají mu i možnost připojit svůj názor, pokud jej nezahrnuje žádná zadaná varianta odpovědi. Jelikož je problematika zkoumaná v této práci velmi široká, byla respondentům u 3 otázek ponechána možnost připojit jinou odpověď, než jim byla nabízena. Posledním základním typem otázek jsou otázky filtrované, tedy takové, na které respondent odpovídá v návaznosti na předchozí odpověď (Jindra et al., 2015). Filtrovanou otázku jsme použili u otázky č. 1. Respondenti si měli zvolit, zdali se setkali s diskriminací na základě pohlaví či nikoliv. Pokud odpověděli kladně, týkala se jich i podotázka - o jaký typ diskriminace se jednalo. Tato podotázka je tedy příkladem filtrované otázky. Pokud respondent odpověděl, že se s diskriminací nesetkal, pokračoval přímo na otázku číslo 2.

2.10.3 Konstrukce dotazníku

Poté co jsme rozhodli o tom, jaké otázky budeme při dotazování používat a formulovali jsme je, můžeme přistoupit k samotné tvorbě dotazníku. Na začátek je důležité respondentům představit cíl dotazování, tedy jaké problematiky se šetření týká a poskytnout jim také informace o tazateli. Tím se zvýší důvěryhodnost dotazníku a zároveň se tak může zvýšit i motivace na otázky skutečně odpovědět. Úvod dotazníku by také měl obsahovat instrukce, jak při vyplňování otázek postupovat a jak své odpovědi zaznačit. Motivaci respondentů vyplnit daný dotazník můžeme také zvýšit připojením formulace, že získaná data budou zpracována anonymně.

Dotazník by měl vypadat následovně: název s představením tématiky, úvodní informace a instrukce, samotné otázky zajišťující sběr dat a na závěr demografické údaje o respondentovi. Zařazení demografických otázek na samotný závěr dotazníku je strategický a částečně také psychologický tah, jelikož předpokládáme, že když si respondent dal práci s vyplněním předcházejících otázek a došel až na konec, nebude se tolik zdráhat vyplnit i tyto obecné údaje o své osobě. Musíme však zvážit, jaké konkrétní informace budeme chtít zjišťovat a nemělo by jich být ani příliš mnoho, abychom respondenta přece jen neodradili. Když máme takto sestavený dotazník, doporučuje se, abychom ještě jednou prošli všechny otázky a ujistili se, že se řídíme výše zmíněnými pravidly. Také není na škodu zkusmo dotazník vyplnit, můžeme tak odhalit nejen přehlédnuté chyby ve formulaci, ale také se ujistíme, že v oblastech, kde má respondent možnost napsat vlastní odpovědi, je dostatek místa (Jindra et al., 2015).

2.10.4 Sběr dat

Po sestavení a kontrole dotazníku nám již nic nebrání v jeho distribuci a sbírání potřebných dat. Musíme si dobře promyslet, koho se budeme dotazovat - kdo je naší cílovou skupinou. Od toho se také odvíjí, jak jim bude dotazník zprostředkován. V našem případě cílová skupina sestává z osob obou pohlaví a všech věkových skupin. Důležitým parametrem pro nás ale bylo, aby respondenti skutečně pracovali ve veřejné správě v rámci Moravskoslezského kraje. Podle toho pak byl přizpůsoben styl, jakým jsme se respondentů dotazovali. Co se týče OSSZ, probíhalo šetření v 6 městech v rámci kraje, osobní dotazování

by tudíž bylo časově i finančně náročné. Domluvili jsme se, že dotazník bude zaslán vždy jednomu pracovníkovi na dané pobočce, který jej pak namnožený v tištěné podobě rozdá náhodným kolegům na svém pracovišti. Tak jsme zajistili nejen široké spektrum respondentů co se věku, vzdělání i územního působení týče, ale navíc jsme je motivovali k vyplnění tím, že dotazník jim byl poskytnut známou osobou a v důsledku toho byla také do jisté míry zmírněna citlivost tématu rovnosti na základě pohlaví. Oproti tomu na krajském úřadě nám personální oddělení doporučilo, abychom dotazník distribuovali zaměstnancům do jejich emailových pracovních schránek, přičemž výběr konkrétních pracovníků byl ponechán na nás. Bylo vytipováno 50 žen a 50 mužů z různých oddělení, aby byla zachována rovnost mezi oběma pohlavími. Dotazování tedy probíhalo u obou institucí písemnou formou, u OSSZ byly dotazníky vytištěné na papír a vyplněny ručně, na krajském úřadě byly dotazníky zaslány přes formulář Google do emailových schránek zaměstnanců a vyplňovány online.

Po fázi sběru dat by mělo následovat zpracování a interpretace dat vč. návrhu opatření, které vyplývají ze zjištěných údajů. Na tyto fáze dotazníkového šetření je zaměřena následující praktická část, kde budou data vyhodnocena a vyvozeny závěry.

3. Genderová analýza zaměstnanců veřejné správy Moravskoslezského kraje

V této části práce se budeme zabývat praktickým zpracováním a následnou interpretací dat získaných dotazníkovým šetřením. Průzkum probíhal na OSSZ a krajském úřadě v rámci Moravskoslezského kraje (viz podkapitoly 2.9 a 2.10). Dohromady se zapojilo 118 respondentů, z toho bylo pouze 16 mužů a 102 žen. V rámci OSSZ bylo získáno náhodným dotazováním 89 respondentů, z toho 86 žen a 3 muži. Zbylí respondenti, tedy 29 lidí, byli zaměstnanci krajského úřadu. Zde bylo osloveno 100 pracovníků z různých oddělení a v duchu zachování rovnosti pohlaví bylo dotazováno 50 mužů a 50 žen. Vyplněna však byla necelá třetina dotazníků, zapojilo se 13 mužů a 16 žen. Jelikož nás zajímá situace ve veřejné správě jako takové, nikoliv situace jednotlivých úřadů, data byla spojena a vychází se z nich jako z celistvého souboru.

Tabulka 3.1 Rozčlenění respondentů

	Celkem	Muži	Ženy
Respondenti	118	16	102
SŠ vzdělání	73	2	71
VŠ vzdělání	45	14	31
16 – 25 let	9	1	8
26 – 35 let	19	7	12
36 – 45 let	45	7	38
46 – 55 let	35	0	35
56 – 65 let	10	1	9

Zdroj: vlastní zpracování

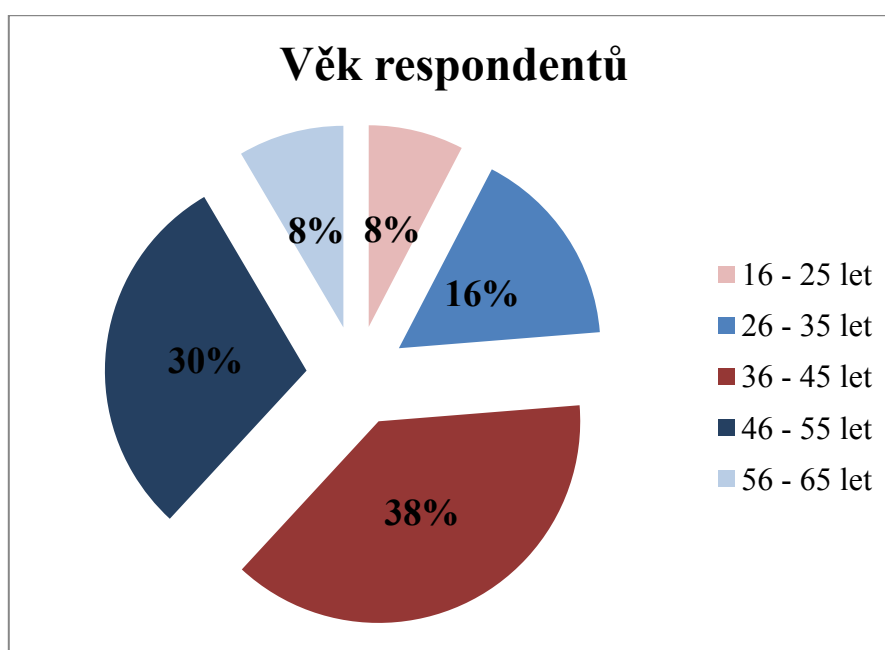
Vyvstává otázka, proč bylo tak málo zodpovězených dotazníků z krajského úřadu. Jak bylo zmíněno v podkapitole 2.10.4, na krajském úřadě proběhlo šetření online přes formulář Google, naopak u respondentů z OSSZ byly dotazníky rozdány v tištěné podobě. Můžeme tudíž usuzovat, že forma v jaké respondenti obdrží dotazníky, do jisté míry určuje, jestli se jimi budou zabývat nebo ne. Další faktor, který tuto nevyváženost mohl zapříčinit, je, že zaměstnanci OSSZ dostali dotazníky od svého kolegy, zatímco na krajském úřadě je obdrželi do svých emailových schránek. Tudíž zprostředkovatel dotazníku a jeho důvěryhodnost popř. osobní známost také do jisté míry ovlivňuje motivaci lidí dotazníky vyplnit. Pro případné další dotazníkové šetření jsme se tedy poučili, že dotazníky bývají úspěšnější tištěné a rozdané osobou, které respondenti důvěřují. Ovšem nízká ochota vyplnit dotazníky mohla být také zapříčiněna citlivostí dotazovaného tématu nebo nepřítomností pracovníků v době, kdy

dotazníkové šetření probíhalo. Další možností může být také vada v technice, avšak tato možnost se nezdá příliš pravděpodobná, když 29 lidí přece jen své odpovědi odeslalo.

3.1 Věk respondentů

V rámci demografických otázek umístěných na konci dotazníku, byli respondenti vyzváni, aby označili, do jaké věkové kategorie spadají. Výsledné údaje můžeme vidět v grafu 3.1 níže.

Graf3.1 Věkové kategorie respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

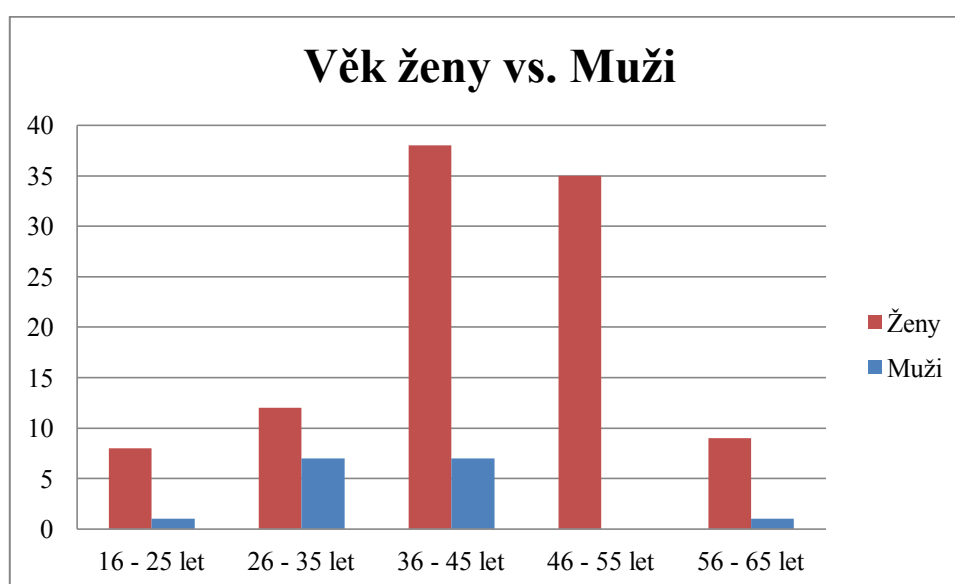
Z grafu 3.1 je patrné, že převládající věkovou kategorií ve veřejné správě jsou lidé ve věku 36 – 45 let, spadá zde 45 respondentů. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří lidé ve věku 46 – 55 let, kam patří o 10 respondentů méně, tedy 35 lidí. Třetí největší skupinu, s počtem 19 pracovníků, tvoří lidé ve věku 26 – 35 let. Nejmladší a nejstarší zaměstnanci veřejné správy tvoří zhruba stejný poměr, konkrétně 9 a 10 respondentů.

3.1.1 Věk žen vs. mužů zaměstnaných ve veřejné správě

Ze všech respondentů tvořily ženy drtivou převahu a to v počtu 102 vyplněných dotazníků. Menšinu tedy tvořili muži v zastoupení 16 pracovníků. Z grafu 3.2 zobrazeného

níže je patrné, že nejpočetnější věkové kategorie u žen tvoří pracovnice ve věku 36 – 45 let a 46 – 55 let, naopak nejméně žen je zaměstnáno ve věku 16 – 25 let a 56 – 65 let. U mužů si můžeme povšimnout, že nejvíce jich je zaměstnaných ve věku 26 – 35 let a 36 – 45 let. Naopak nejméně jich je stejně jako u žen v nejmladší a nejstarší věkové kategorii. Zvláštní je, že žádný z mužských respondentů nebyl zástupce věkové kategorie 46 – 55 let, když tato skupina byla u žen jedna z nejpočetnějších. To bylo nejspíše způsobeno nedostatkem mužských reprezentantů. Pro vyšší vypovídací schopnost by bylo žádoucí, aby poměr obou pohlaví byl vyrovnaný.

Graf3.2 Věk ženy vs. muži

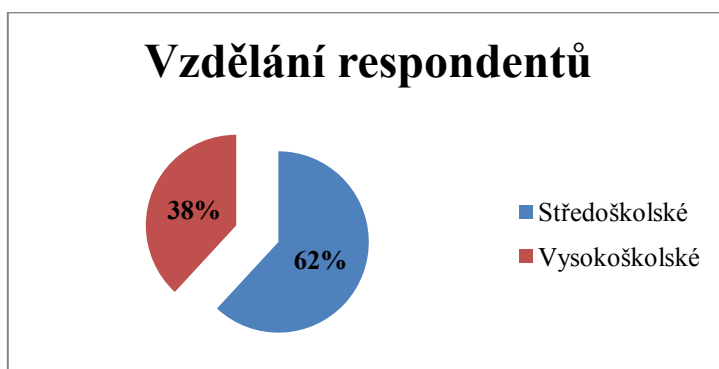


Zdroj: vlastní zpracování

3.2 Vzdělání respondentů

Respondenti měli na výběr z 3 hlavních způsobů dokončení vzdělání, a to základní, středoškolské a vysokoškolské. Jako nejvyšší dosažené vzdělání žádný z dotazovaných pracovníků neoznačil možnost dokončení pouze základní školní docházky. Tudiž se nám celá skupina rozdělila do dvou skupin: středoškoláci a vysokoškoláci. Jak je patrné z grafu 3.3 níže, středoškoláci tvoří nadpoloviční většinu zaměstnanců veřejné správy, v poměru 62 % je to 73 pracovníků. Zbýlých 38 %, tedy 45 lidí jsou vysokoškoláci. Z toho lze usuzovat, že veřejná správa zaměstnává pouze vzdělané jedince a jako podmínku pro přijetí pravděpodobně požadují min. středoškolské vzdělání.

Graf3.3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

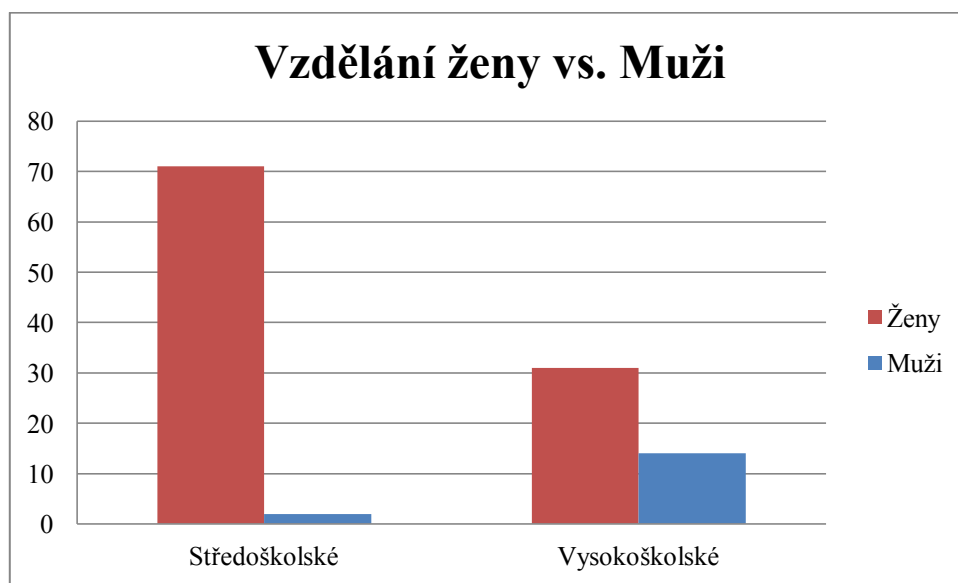


Zdroj: vlastní zpracování

3.2.1 Vzdělanost žen vs. mužů ve veřejné správě

Z průzkumu vyplývá, že většina žen zaměstnaných ve veřejné správě má dokončenou střední školu, méně je zde vysokoškolaček. U mužů je situace opačná, převážná většina jich má vysokoškolské vzdělání a pouze 2 uvedli, že dokončili jen střední školu.

Graf3.4 Vzdělání ženy vs. muži



Zdroj: vlastní zpracování

3.3 Zpracování jednotlivých otázek

Nyní se zaměříme na zpracování dílčích otázek. Rozebereme si je nejen z hlediska počtu zvolených odpovědí, ale u některých otázek také z hlediska pohlaví, jak se k dané problematice staví muži a jak ženy. Náhled dotazníku, jak byl zprostředkován zaměstnancům veřejné správy, je přiložen v příloze č. 1. Dotazník se skládal z 10 otázek, které byly zaměřeny na sběr dat, týkajících se rovnosti mužů a žen v rámci veřejné správy. Účelem tohoto průzkumu bylo zjistit, jak na danou problematiku nahlíží ženy a jak muži, jaké jsou jejich názory na konkrétní témata zahrnutá do dotazníku a konečně jaké výsledky a závěry z tohoto dotazníkového šetření plynou.

Otázka č. 1 – Setkali se respondenti s diskriminací na základě pohlaví?

U této otázky měli respondenti možnost vybrat si z 3 variant. Buďto se s diskriminací setkali přímo, setkal se s ní někdo z jejich okolí anebo se s tímto jevem nesetkali vůbec. Většina z nich označila možnost c), tedy že se s diskriminací nesetkali. Je však třeba zohlednit fakt, že je to velmi citlivá otázka a respondenti se mohli zdráhat odpovědět pravdivě, i když jim byla zaručena anonymita. Negativní odpověď celkem zvolilo 84 respondentů, což je z celkového počtu 118 odpovědí převážná většina. Dalších 20 pracovníků označilo možnost b), tedy že se s touto formou diskriminace sice setkali, ale netýkala se přímo jich, nýbrž někoho z jejich okolí. Zde je také sporné, jestli tím opravdu mysleli někoho jiného nebo se pouze skryli pod anonymitu, kterou tato možnost poskytuje. Pro účel naší práce je však tato spornost zanedbatelná. Konečně pouze 14 respondentů označilo možnost a), tedy že se s diskriminací setkali. Pro lepší představu o poměru jednotlivých odpovědí je připojen graf 3.5, znázorňující počty respondentů přiřazených k daným možnostem.

Graf3.5 Odpovědi u otázky č. 1

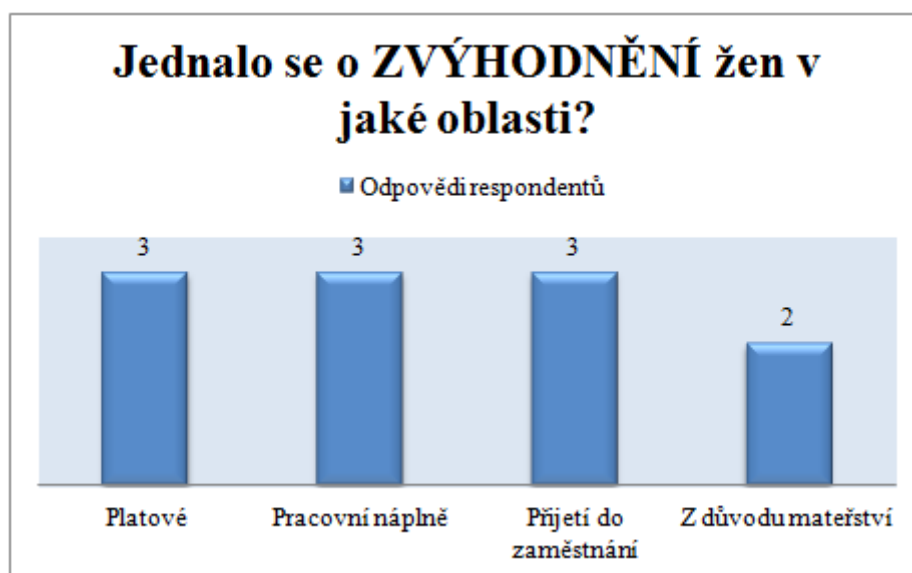


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 1.1 – Jednalo se o zvýhodnění žen?

Jedná se o filtrovanou podotázku k první otázce. Odpovídali na ni pouze respondenti, kteří u otázky č. 1 označili kladnou odpověď, že se s diskriminací na základě pohlaví setkali buďto přímo nebo u nějaké osoby ze svého okolí. Své odpovědi tedy mohlo označit jen 34 respondentů ze 118. Dohromady bylo označeno 11 odpovědí, které se svým počtem víceméně rovnaly a byly rozvrženy mezi jednotlivé varianty. Jednalo se o tyto oblasti: a) platová, b) pracovní náplně, c) přijetí do zaměstnání a za d) z důvodu mateřství, popř. mohli označit i možnost za e) jiné. Pro jistotu ještě zdůrazníme, že se jednalo o zvýhodnění žen, tedy o tzv. diskriminaci pozitivní. Pod tímto pojmem si můžeme představit, že ženy byly např. upřednostňovány při přijímacím pohovoru nebo jim byl příznivě upraven obsah práce. U oblasti platové, pracovní náplně a přijetí do zaměstnání bylo označeno vždy po 3 odpovědích. Poslední možnost, tedy zvýhodnění ženy z důvodu mateřství, byla označena pouze dvakrát. Celá situace je zachycena v grafu 3.6 níže.

Graf3.6 Odpovědi u otázky č. 1.1

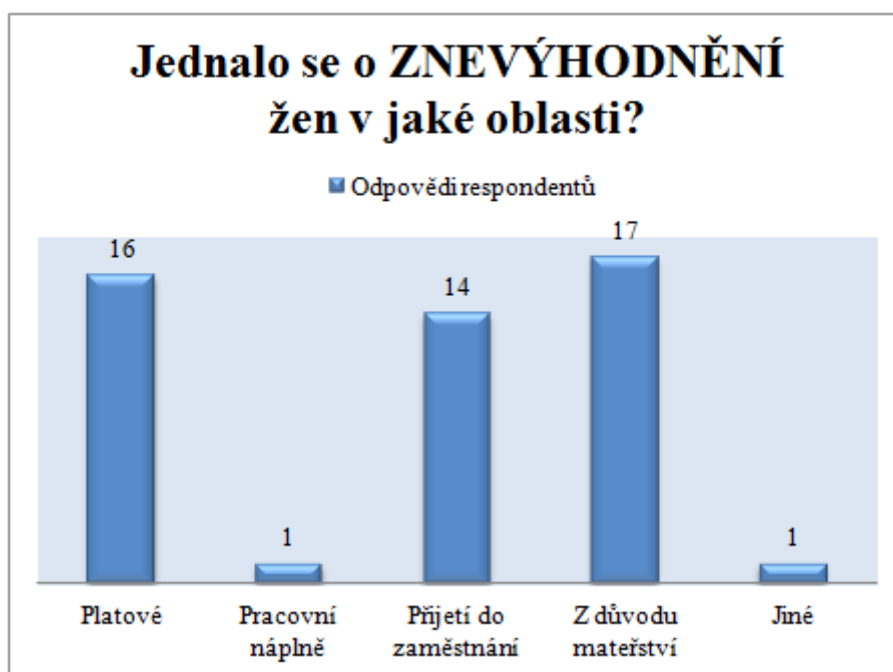


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 1.2 – Jednalo se o znevýhodnění žen?

Tato otázka je druhou filtrovanou podotázkou, na kterou odpovídali respondenti, kteří označili kladnou odpověď na dotaz, zdali se setkali s diskriminací na základě pohlaví. Mohlo zde tedy odpovídat 34 respondentů, každý z nich měl možnost zaznačit i více odpovědí. Tuto otázku zodpovědělo 31 pracovníků a celkem bylo označeno 49 odpovědí. Je patrné, že se někteří z nich setkali i s více druhy diskriminace ženského pohlaví. Respondenti měli na výběr ze stejných možností jako u předchozí podotázky, samozřejmě s možností připojit i jinou odpověď, pokud se typ diskriminace, se kterým se setkali, neshodoval s nabízenými. Odpovědi zde byly opět velmi vyrovnané. Zhruba stejné počty získaly možnosti znevýhodnění žen v oblasti platové, přijetí do zaměstnání a z důvodu mateřství. Jeden zaměstnanec pak zaznačil oblast pracovní náplně a další zvolil jinou odpověď. Bohužel již nevedl, o jaké znevýhodnění žen se jednalo. Pro přehledné porovnání odpovědí je připojen graf 3.7.

Graf3.7 Odpovědi u otázky č. 1.2

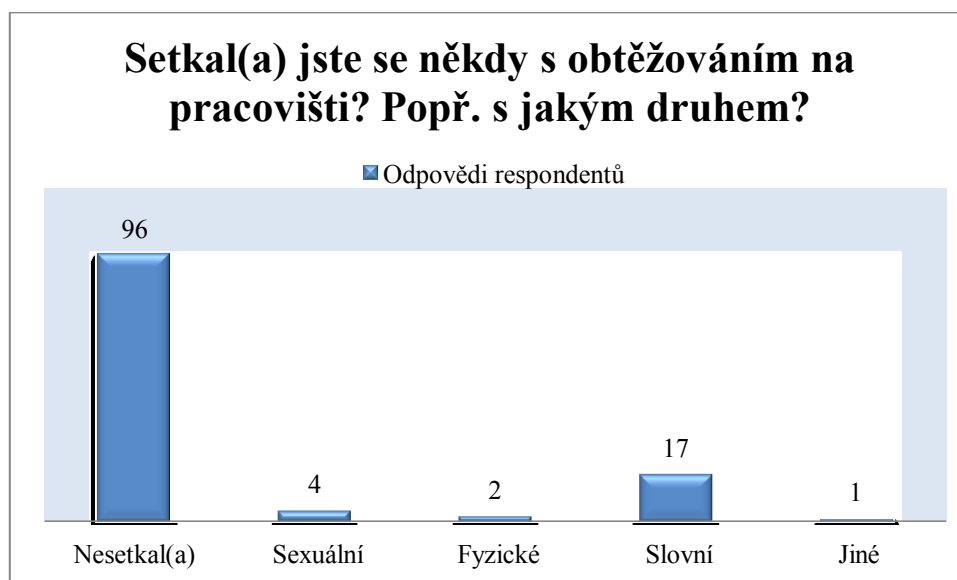


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 2 – Setkali se respondenti s obtěžováním na pracovišti?

Další otázka v dotazníku byla zaměřena na zjištění, jestli se zaměstnanci veřejné správy již někdy setkali s obtěžováním na pracovišti. Pokud odpověděli kladně, byli vyzváni k označení konkrétního druhu obtěžování. Na výběr měli z nejčastějších forem, což je sexuální, fyzické a slovní obtěžování. Pokud svou zkušenost nenalezli v nabízených variantách, mohli připojit i jinou odpověď. Nejrozšířenější formou obtěžování ve veřejné správě je podle průzkumu jednoznačně obtěžování slovní. To probíhá formou urážek, nevhodných vtipů a slovních napadení. Méně rozšířené je pak obtěžování sexuální a úplnou raritou obtěžování ve fyzické formě. Co se týče sexuálního obtěžování, všechny 4 případy se týkaly ženského pohlaví. Opět se našel jeden pracovník, který označil možnost jiného obtěžování než nabízeného a to konkrétně ze strany opilého klienta. Z odpovědi ovšem není patrné, jestli se tento incident odehrál v rámci zaměstnání ve veřejné správě nebo to byla zkušenost z minulého povolání. Respondenti nicméně byli obeznámeni, že se jedná o průzkum v rámci zaměstnanců veřejné správy, tudíž lze usuzovat, že pracovnice, která tuto možnost vyplnila, si této skutečnosti byla vědoma a připojila pouze relevantní informace. Graf 3.8 níže znázorňuje počty jednotlivých odpovědí.

Graf3.8 Odpovědi u otázky č. 2



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 3 – Mají ženy ve veřejné správě rovnou možnost uplatnění jako muži?

Tato otázka je pro náš výzkum velmi důležitá, protože nám poskytuje interní názory zaměstnanců veřejné správy na zkoumanou problematiku. Proto se této otázce budeme věnovat nejen obecně, ale také z hlediska obou pohlaví. Respondenti měli na výběr ze dvou kladných a dvou negativních odpovědí. Kladné odpovědi si celkově vybralo 99 respondentů ze 118, negativní odpověď pak zaznačilo zbylých 19 osob. V grafu 3.9 můžeme vidět rozložení odpovědí do všech 4 nabízených možností.

Graf3.9 Odpovědi u otázky č. 3



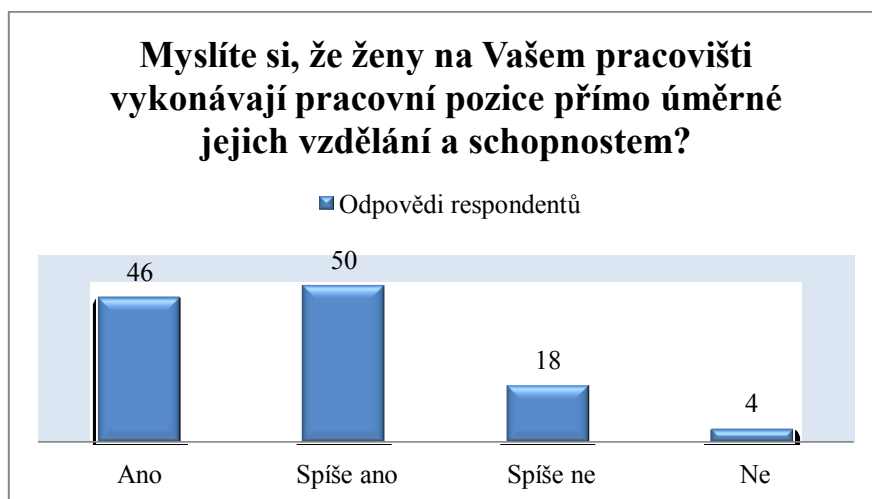
Zdroj: vlastní zpracování

Co se týče mužské části respondentů, všichni do jednoho odpověděli na tuto otázku kladně. U ženské části se vyskytlo uvedených 19 negativních názorů. Vezmeme-li v potaz, že žen bylo celkově 102, pak negativní názor měla téměř pětina dotazovaných žen. Pro přesnější výsledky by ovšem byla potřeba větší zúčastněnost respondentů. Když se zaměříme na 19 negativních názorů, tak zjistíme, že všechny tyto ženy uvedly, že muži mají podle nich vyšší platy i na srovnatelných pracovních pozicích, 16 z nich si také myslí, že děti jsou pro ženy obvykle znevýhodněním v pracovním uplatnění a 12 pracovník je toho názoru, že ženy se často obávají odejít na mateřskou dovolenou z důvodu hrozící ztráty zaměstnání. Při zohlednění těchto faktorů získáváme možné odůvodnění jejich negativního názoru na otázku rovného uplatnění v rámci veřejné správy. Tyto ženy se nejspíše setkaly s diskriminací z důvodu mateřství nebo v rámci platového ohodnocení. Vzhledem k tomu, že v dotazníku nebyl zahrnut konkrétní dotaz na plat, můžeme pouze porovnat odpovědi těchto žen s otázkou č. 6, jestli nastoupily po ukončení mateřské dovolené na původní pracovní pozici. A skutečně, 6 žen z těchto 19 odpovědělo, že po ukončení mateřské dovolené již nenastoupily na původní pracovní pozici. Jedním z důvodů, proč si tyto ženy nemyslí, že jsou si v rámci veřejné správy rovny s muži, je tudíž s nejvyšší pravděpodobností otázka mateřství.

Otázka č. 4 – Vykonávají ženy ve veřejné správě pracovní pozice odpovídající jejich vzdělání?

Situace u této otázky je srovnatelná s předchozí. Většina dotazovaných zaměstnanců označila kladnou odpověď, zbylých 22 respondentů označilo odpověď negativní. Pro lepší představu o výsledcích této otázky můžeme říct, že více než pětina dotazovaných osob si nemyslí, že by ženy ve veřejné správě zastávaly pracovní pozice odpovídající jejich vzdělání či schopnostem. Zajímavé zde je, že pouze 5 respondentů, kteří v předchozí otázce volili negativní odpověď, odpovědělo negativně i na tuto otázku, přitom jsou oba dotazy stavěny podobně. Ženy tedy podle nich nemají rovné postavení jako muži, ale zároveň si tedy ani nemyslí, že by ženy zastávaly pozice, které neodpovídají jejich kvalifikaci. Může to tudíž znamenat, že rovnost není nastolena v jiných oblastech, ať již při přijímacím řízení nebo z důvodu mateřství, kterým se budeme podrobně zabývat v následující části této práce. V grafu 3.10 lze vidět přesné počty odpovědí u jednotlivých možnostech.

Graf3.10 Odpovědi u otázky č. 4



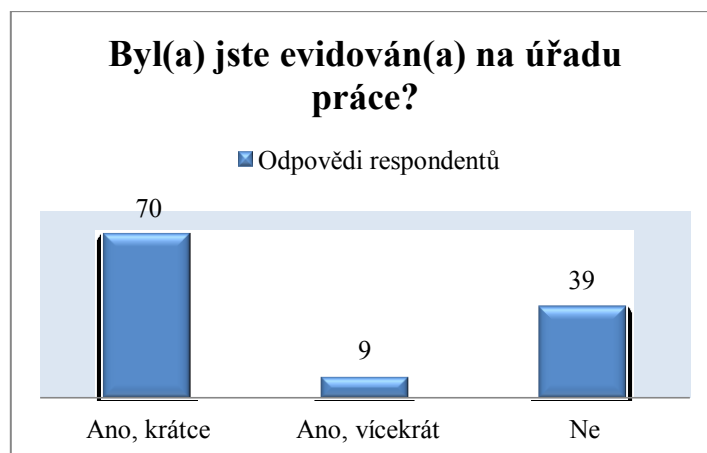
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 5 – Byli zaměstnanci veřejné správy evidováni na úřadu práce?

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké jsou rozdíly v evidenci žen a mužů na úřadu práce (dále jen ÚP). Dá se tak nepřímě odvodit např. stav u přijímacího řízení do veřejné správy. Jak si můžeme prohlédnout v grafu 3.11, většina respondentů, konkrétně 70, označila

možnost, že evidováni byli, ale pouze krátce. Dalších 9 osob bylo evidováno vícekrát a zbylých 39 nebylo evidováno na ÚP vůbec.

Graf3.11 Odpovědi u otázky č. 5



Zdroj: vlastní zpracování

Když se na tuto otázku zaměříme zvlášť z pohledu mužů a pak žen, můžeme říci, že většina mužů, konkrétně 11 zaměstnanců z 16, bylo na ÚP evidováno pouze krátce, zbylých 5 mužů na něm nebylo evidováno vůbec. Pouze ženy byly na ÚP evidovány vícekrát. To může svědčit o neochotě zaměstnavatele tyto ženy zaměstnat. Vyvstává otázka: Proč? Porovnali jsme tedy odpovědi těchto 9 žen s odpověďmi na první otázku, jestli se setkaly s diskriminací. Dvě ženy se setkaly s diskriminací v rámci přijetí do zaměstnání a další žena se setkala s diskriminací z důvodu mateřství. Další 3 ženy si u otázky č. 3 nemyslí, že by ženy měly ve veřejné správě rovnou možnost uplatnění jako muži. Čtyři z těchto žen se také domnívají, že ženy na jejich pracovišti nevykonávají pozice odpovídající jejich vzdělání a schopnostem. U otázky č. 2 jsme zjišťovali, jestli se respondenti setkali s obtěžováním a v jaké formě. Zjistili jsme, že fyzické obtěžování se v odpovědích objevilo dvakrát. Obě ženy, které tuto možnost zaznačily, rovněž odpověděly, že byly opakovaně evidovány na ÚP. Spojitost mezi těmito skutečnostmi by jistě stála za přezkoumání, bohužel byly dotazníky anonymní, tudíž není možnost tyto ženy kontaktovat a zeptat se jich na podrobnosti. Z údajů, které máme k dispozici, lze ale vyvodit závěr, že ženy, které jsou na ÚP evidovány vícekrát, se nejen setkaly s diskriminací v rámci veřejné správy, ale také jsou toho názoru, že ženy ve veřejné správě nenacházejí uplatnění odpovídající jejich vzdělání nebo si v rámci svého zaměstnání nepřipadají být rovné s muži. Z počátku nesouvisející otázka se zkoumanou problematikou se v tomto novém světle jeví jako velmi opodstatněná.

Otázka č. 6 – Nastoupily ženy po skončení mateřské dovolené na původní pracovní pozici?

Tato otázka se pokouší zjistit, jestli jsou ženy ve veřejné správě diskriminovány z důvodu mateřství. Častým názorem žen totiž bývá, že si nemohou dovolit odejít na mateřskou dovolenou (dále jen MD), protože se obávají ztráty zaměstnání. Chceme tedy prokázat, jestli jsou tyto obavy oprávněné nebo se jedná jen o obecnou fámu. Jelikož je tato otázka orientovaná pouze na ženy, mohlo na ni odpovědět 102 respondentů. Z výsledků je patrné, že 69 žen odešlo na MD, ale pouze 32 z nich se poté vrátilo na původní pracovní pozici. Je tedy znepokojující skutečností, že více než polovina žen se ve veřejné správě nevrátí po ukončení MD na svou původní pracovní pozici. Z průzkumu tedy jasně vyplývá, že ženy se obávají odchodu na MD zcela oprávněně. Počty žen, které po MD nastoupily a nenastoupily na původní pracovní pozici, můžeme vidět v přiloženém grafu 3.12.

Graf3.12 Odpovědi u otázky č. 6



Zdroj: vlastní zpracování

Je nutno vzít v potaz také možnost, že některé ženy se nemusejí chtít vrátit do původního zaměstnání dobrovolně. Jak tedy rozlišit, jestli jsou ženy z důvodu mateřství diskriminovány nebo ne? Můžeme např. porovnat negativní odpovědi na tuto otázku s odpověďmi na otázku předchozí, jestli byly tyto ženy opakovaně evidovány na ÚP. Poté, co jsme toto porovnání provedli, bylo zjištěno, že 5 z 9 žen, které byly vícekrát evidovány na ÚP rovněž po ukončení MD nenastoupilo na původní pracovní pozici. Zajímavé také je, že 7 z 37 žen, které po ukončení MD nenastoupily na původní pracovní pozici, také uvedlo, že se setkaly

s diskriminací z důvodu mateřství. Je možno usuzovat, že se tyto ženy samy cítily diskriminovány a o svou pracovní pozici z důvodu mateřství skutečně přišly. Za zmínku také jistě stojí 6 žen, které uvedly, že si ve veřejné správě nepřipadají být rovny s muži. Jestli právě skutečnost, že jim nebyl umožněn po MD návrat na původní pracovní pozici, je důvodem tohoto názoru, nám ale zůstává nezodpovězeno. Když jsme porovnali odpovědi 37 žen, které na tuto otázku odpověděly negativně, s jejich názory na hypotézu, že děti jsou pro ženy obvykle znevýhodněním v pracovním uplatnění, zjistili jsme, že 28 žen s tímto tvrzením souhlasí. Další hypotéza, která souvisí s tímto tématem je, že ženy se často obávají odejít na MD z důvodu ztráty zaměstnání. S tímto tvrzením pak souhlasilo 17 žen ze zmiňovaných 37. Na základě těchto odpovědí je možné usoudit, že většina těchto žen opravdu mohla být diskriminována z důvodu jejich mateřství. Pokud byla sesbíraná data správně pochopena a interpretována, je velmi alarmující, že tak vysoký počet žen nenastoupí po ukončení MD na původní pracovní pozici. Jistě by tato skutečnost stála za bližší prozkoumání, případně alespoň za rozhovory s postiženými ženami. Mohly by pak vyjít najevo dodatečné informace, které by celou tuto záležitost osvětlily.

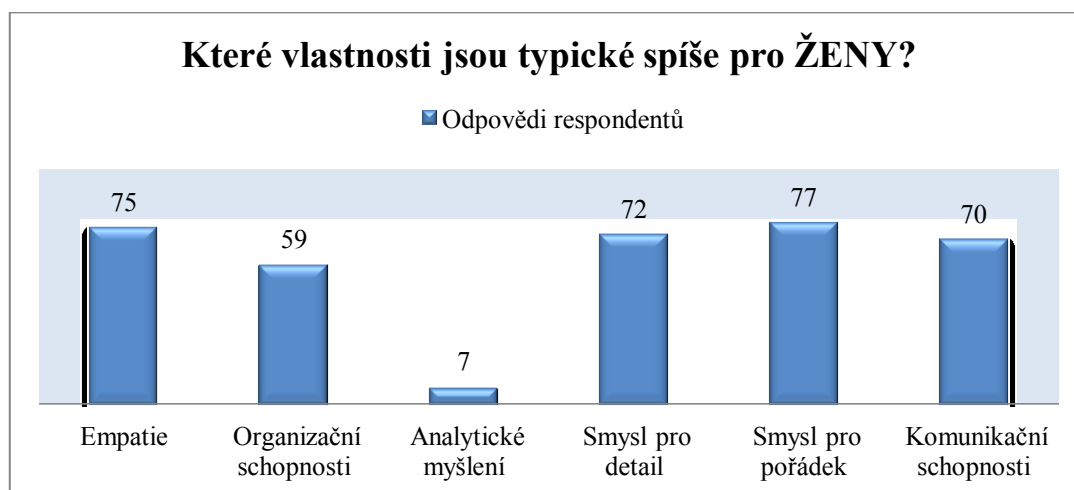
Otázka č. 7 – Nastoupili muži po ukončení rodičovské dovolené na původní pracovní pozici?

Jelikož nás zajímá rovnost obou pohlaví a nikoliv pouze situace žen, byla do dotazníku zařazena i tato otázka. Při tvorbě dotazníku bylo ovšem počítáno s vyšším zastoupením mužských respondentů. Vzhledem ke skutečnosti, že na náš dotazník odpovědělo pouze 16 mužů, není divu, že jsou výstupní data u této otázky velmi malá. Pouze 2 muži odešli na rodičovskou dovolenou a oba se již nevrátili na původní pracovní pozici. Jestli jim to nebylo umožněno nebo se své pracovní pozice dobrovolně vzdali, není jasné. Vzhledem k tomu, že máme pouze 2 odpovědi na tuto otázku, se jí nebudeme detailněji zabývat. Můžeme totiž stejně dobře usoudit, že jsou muži v tomto ohledu diskriminováni ve stejné míře jako ženy, jako můžeme usoudit, že se rozhodli zůstat v domácnosti nebo změnit zaměstnání. Právě u této otázky je nedostatek mužských respondentů největší problém, protože větší množství dat ke zpracování by nám mohlo přinést jasnější představu o tom, jestli jsou děti problémem pouze pro ženy nebo se v dnešní době se stejným problémem potýkají i muži. Získali bychom tak odpověď na otázku, jestli jsou skutečně diskriminovány pouze ženy, jak se široká veřejnost domnívá, anebo zaměstnavatelům nezáleží na pohlaví a určující je pro ně dlouhodobá absence zaměstnanců na pracovišti.

Otázka č. 8 – Jaké jsou typické ženské vlastnosti?

Jak bylo již zmíněno v teoretické části, rozdělování vlastností na mužské a ženské je součástí tzv. sociálního stereotypu. Kdyby po nás někdo chtěl, abychom vyjmenovali nějaké typicky ženské vlastnosti, nejspíše by často padala slova jako něžná, empatická, obětavá, starostlivá, pečující, milující, pořádkumilovná, spolehlivá, přátelská či pracovitá. V rámci našeho dotazníku byly zařazeny takové vlastnosti, které bychom mohli rozdělit na mužské a ženské a zároveň mají opodstatnění i v zaměstnání. Na výběr tedy bylo z 6 vlastností: empatie, organizační schopnosti, analytické myšlení, smysl pro detail, smysl pro pořádek, komunikační schopnosti. Předpokládali jsme, že jako typicky ženské vlastnosti se respondentům mohou jevit empatie, smysl pro detail a komunikační schopnosti. Když jsme poté porovnali výstupní data zjištěná z dotazování s naším předpokladem, zjistili jsme, že jsme se moc nemýlili. Nejpočetnější zastoupení (tedy 70 a více odpovědí pro každou z nich) získaly tyto vlastnosti: empatie, smysl pro detail, smysl pro pořádek a komunikační schopnosti. Do našeho předpokladu nebyl smysl pro pořádek zahrnut z toho důvodu, že lidé často říkají, že muži se na vojně naučili pořádku. Ovšem když se zamyslíme nad rolí ženy, coby starající se o rodinu a domácnost, byla tato vlastnost respondenty volena také opodstatněně. Organizační schopnosti se v odpovědích respondentů objevily celkem v 69 dotaznících a analytické myšlení dokonce pouze v 7. Tyto zjištěné údaje vypovídají o názoru veřejnosti na ženy. Pořád se ve společnosti tedy v určité míře drží názor, že žena patří do domácnosti (protože má smysl pro pořádek a udrží domácnost v chodu) a k dětem (protože je empatická a umí s nimi komunikovat) a nemá takové vlastnosti (např. analytické myšlení), které by ji určovaly na odborné pozice. V grafu 3.13 níže vidíme zastoupení jednotlivých odpovědí u nabízených vlastností.

Graf3.13 Odpovědi u otázky č. 8



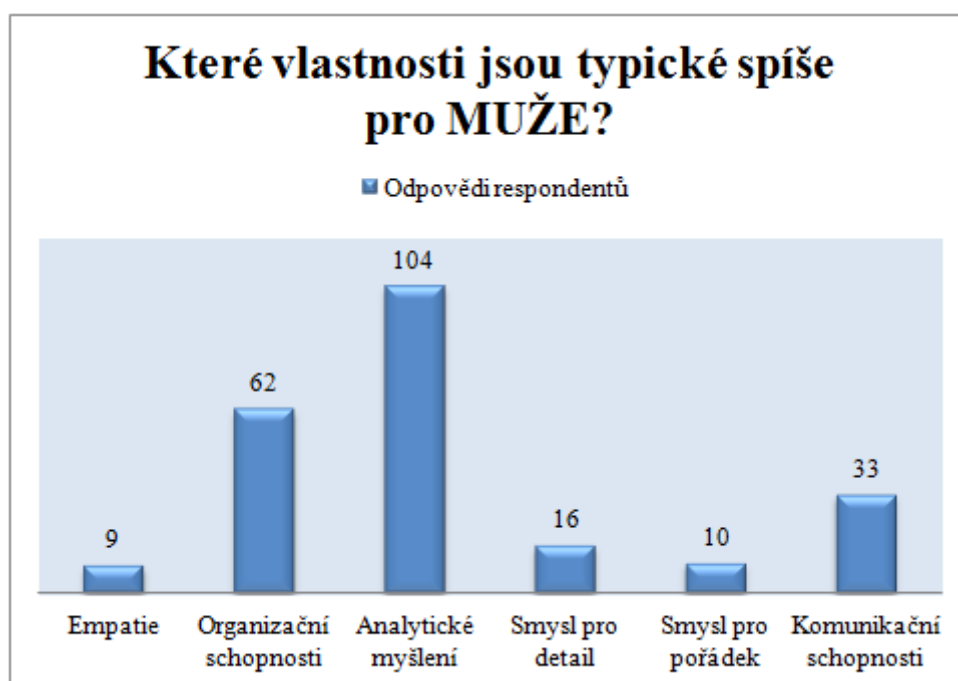
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 9 – Jaké jsou typické mužské vlastnosti?

Kdybychom měli vyjmenovat nějaké vlastnosti, které jsou podle nás typické spíše pro muže, určitě by zazněly charakteristiky typu houževnatý, průbojný, cílevědomý, pracovitý, zdatný, technicky založený, odborný, ochránářský, odolný, apod. Obdobně jako u otázky č. 8, bylo respondentům nabídnuto na výběr z 6 vlastností, které mohou souviset s výkonem zaměstnání. Předpokládali jsme, že jako typicky mužské vlastnosti se jim mohou jevit tyto: organizační schopnosti, analytické myšlení a smysl pro pořádek. Po zpracování všech údajů z dotazníků bylo jasně patrné, že absolutně nejpočetnější zastoupení měla u respondentů vlastnost analytického myšlení, zvolilo ji 104 osob ze 118. Jako druhá nejčastější odpověď byla volena možnost organizačních schopností a jako třetí, avšak už ne tolik častá vlastnost, skončily komunikační schopnosti. Empatie, smysl pro detail a smysl pro pořádek, které zvítězily u žen, zde byly zastoupeny jen v malém počtu. To mohlo být způsobeno např. osobními zkušenostmi respondentů, kteří se s takovými vlastnostmi setkali v okruhu svých kolegů nebo známých. Z obou otázek, směřovaných na vlastnosti mužů a žen tedy jasně vyplývá, že veřejnost připisuje oběma pohlavím typické vlastnosti a toto rozdělení na mužské a ženské se potom může projevit i při volbě nových zaměstnanců či hodnocení těch stávajících. Když bude podnik např. otevírat novou pracovní pozici, kde základním obsahem práce bude zpracování a analýza dat, na kterou se bude hlásit muž a žena, je velmi pravděpodobné, že při stejném vzdělání a praxi, bude z obou uchazečů preferován muž, právě proto, že analytické dovednosti jsou veřejně uznávány jako mužská vlastnost. Naopak, kdybychom hledali člověka, který bude reprezentovat firmu navenek a tato pracovní pozice

bude tedy vyžadovat častý kontakt s lidmi a komunikaci, nejspíše by zaměstnavatel vybral z těchto uchazečů ženu, které je veřejně připisována empatie a komunikační schopnosti. Toto jsou však pouze odhady, pramenící ze zjištěných dat. Jestli tomu tak opravdu je i v praxi, by bylo potřeba prozkoumat např. dalším a podrobněji zaměřeným dotazníkovým šetřením. V příloženém grafu 3.14 si můžeme prohlédnout konkrétní zastoupení odpovědí u jednotlivých možností.

Graf3.14 Odpovědi u otázky č. 9



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10 – S jakými tvrzeními respondenti souhlasili?

Poslední, tedy 10. otázka, byla časově i rozsahově nejdelší. Respondentům zde bylo představeno 8 obecných tvrzení a u každého z nich měli za úkol vyjádřit svůj souhlas nebo nesouhlas. Jelikož dotazování probíhalo dvojím způsobem, tedy v tištěné i elektronické podobě, bylo zadávání dat zjednodušeno na pouhé vyjádření souhlasu s danými tvrzeními. V následujícím textu se tedy budeme zabývat pouze tvrzeními, u kterých respondenti uvedli, že s nimi souhlasí. Na výběr měli z 8 variant, zobrazených v následující tabulce 3.2.

Tabulka 3.2 Souhlasné odpovědi u otázky č. 10

Tvrzení	Počet souhlasných reakcí (seřazeno dle četnosti odpovědí)	Procentní vyjádření odpovědí z celkového počtu 118 dotazníků
b) Děti jsou pro ženy obvykle znevýhodněním v pracovním uplatnění.	92	78 %
h) Řídící funkce by měly být zastávány oběma pohlavími ve stejném poměru, aby se co nejvíce vytěžilo z předností žen i	89	75 %
a) Muži mají obvykle vyšší plat než ženy a to i na srovnatelných pracovních pozicích.	83	70 %
c) Většina žen se obává odejít na mateřskou/rodičovskou dovolenou, z důvodu možné ztráty zaměstnání.	57	48 %
e) Ženy často dosáhnou svých cílů, za použití tzv. „ženských zbraní“.	39	33 %
d) Bylo by žádoucí, aby bylo stanoveno minimální procentní zastoupení žen na jednotlivých úřadech.	36	31 %
g) Řídící funkce by měli zastávat muži, jsou neoblomní a lépe zvládají stres.	34	29 %
f) Řídící funkce by měly zastávat ženy, jsou empatické a zvládají více úkolů najednou.	22	19 %

Zdroj: vlastní zpracování

b) Děti jsou pro ženy obvykle znevýhodněním v pracovním uplatnění. – Toto tvrzení bylo do dotazníku zařazeno účelně, protože se z určité části dá porovnat s výsledky průzkumu, které jsme získali pomocí předchozích otázek. Např. u otázky č. 6 jsme zjistili, že většina žen ve veřejné správě nenastoupí po MD na původní pracovní pozici a několik žen dokonce uvedlo, že se samy setkaly s diskriminací z důvodu mateřství. Tato hypotéza zde tedy byla zařazena pro zjištění názoru i ostatních zaměstnanců veřejné správy, kteří se s touto situací nemuseli setkat osobně, ale mají na ni vytvořen vlastní názor. Výsledek je překvapivě jednoznačný, 92 pracovníků ze 118 si myslí, že uvedené tvrzení je pravdivé a souhlasí s ním.

Řídící funkce by měly být zastávány oběma pohlavími ve stejném poměru, aby se co nejvíce vytěžilo z předností žen i mužů. – Tvrzení s druhým nejvyšším počtem souhlasných reakcí je součástí jakési sady tvrzení o tom, které pohlaví by podle respondentů mělo zastávat řídicí funkce. Zajímalo nás, jak se k této hypotéze postaví respondenti, jestli preferují

v řídicích postech určité pohlaví nebo jsou naopak pro to, aby zde fungovala rovnost a vyváženost. Výsledky mluví jednoznačně, zatímco s možností zastoupení obou pohlaví ve stejném poměru souhlasily $\frac{3}{4}$ zaměstnanců, tak s ovládnutím řídicích pozic pouze jedním pohlavím souhlasilo 34 pracovníků v rámci mužských řídicích pozic a dokonce jen 22 pracovníků označilo, že by v řídicích pozicích uvítali spíše ženy.

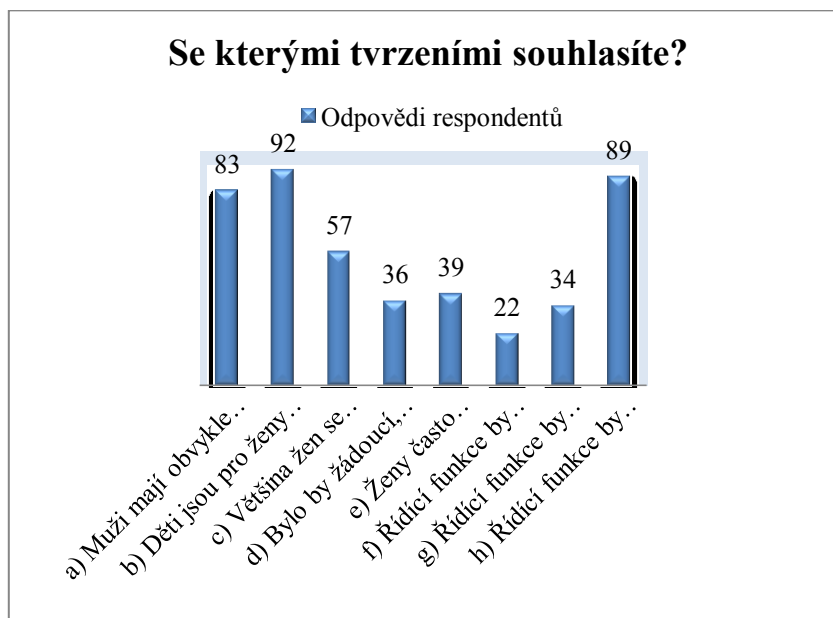
a) Muži mají obvykle vyšší plat než ženy a to i na srovnatelných pracovních pozicích.

– Třetí nejpočetnější tvrzení se týkalo platu, 70 % zaměstnanců veřejné správy si myslí, že muži jsou lépe ohodnocováni za svou práci i na srovnatelných pracovních pozicích. Co se jeví jako obzvlášť překvapivé, je fakt, že s tímto tvrzením souhlasila $\frac{1}{4}$ dotazovaných mužů. Více než $\frac{3}{4}$ dotazovaných žen jsou téhož názoru. Na základě těchto výsledků se ovšem nedá usuzovat, že mezi zaměstnanci veřejné správy jsou opravdu takovéto rozdíly v ohodnocení z důvodu pohlaví. Respondenti zde mohli pouze vyjádřit svůj osobní názor, který nemusel být podložen fakty. Pro věrohodnější závěry by i zde bylo zapotřebí provést detailněji zaměřený výzkum týkající se konkrétně platových podmínek v rámci veřejné správy, anebo alespoň oslovit respondenty, kteří s tímto tvrzením souhlasili a zjistit, co je k tomuto mínění vedlo.

c) Většina žen se obává odejít na mateřskou/rodičovskou dovolenou, z důvodu možné ztráty zaměstnání. – I toto tvrzení bylo do poslední otázky zařazeno za tím účelem, aby respondenti, kteří tuto situaci nezažili osobně a nemohli tedy odpovědět na otázku č. 6, mohli vyjádřit svůj názor s tímto obecně rozšířeným míněním. Překvapivé je, že s uvedeným tvrzením souhlasila ani ne polovina dotazovaných respondentů, když jsme v rámci šesté otázky zjistili, že více než polovina žen, které odešly na MD, se již nevrátily na původní pracovní pozici. Může to znamenat, že pracovnice odešly dobrovolně a nejednalo se tedy o diskriminaci z důvodu mateřství, anebo se zde promítla skutečnost, že odpovídaly i ženy, které na MD neodešly nebo se setkaly se vstřícným jednáním v této situaci.

Další tvrzení nebudeme detailněji rozebírat, nezískaly si nadpoloviční počet reakcí, tudíž je patrné, že je respondenti nevnímali jako skutečný problém. Pro přehlednější znázornění této otázky je připojen graf 3.15.

Graf3.15 Odpovědi u otázky č. 10



Zdroj: vlastní zpracování

4. Návrhy a doporučení

4.1 Doporučení pro veřejnou správu v oblasti mateřství a rodičovství

Z praktické části je patrné, že jedním z největších současných problémů u pracovníků veřejné správy je mateřství a s tím spojený odchod na MD. Proto se v rámci doporučení zaměříme především na sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců. Existují různé nástroje, které lze za tímto účelem využít.

Firemní mateřské školy - „Firemní školky“ slouží výhradně pro výchovu dětí zaměstnanců. Pracovníkům je tak k dispozici celá řada výhod. Jednak je jim poskytnuta fyzická blízkost potomků (v případě potřeby rychlé řešení problémů; úspora času oproti školkám, nacházejícím se na opačné straně města než je sídlo firmy, v němž pracují, apod.), jednak pružná provozní doba přizpůsobená pracovní době zaměstnance. Pro zaměstnavatele zde vzniká velká konkurenční výhoda vzhledem k tomu, že firemní školky jsou stále málo rozšířené.

Flexibilní pracovní úvazky – jedná se o změnu pracovní doby tak, aby vyhovovala potřebám zaměstnanců, tzn. její zkrácení, změna či větší pružnost. Může se jedna např. o flexibilní začátek pracovní doby v případech, kdy rodiče potřebují odvést své dítě do školy.

Více zaměstnanců sdílejících jedno pracovní místo – opět se jedná o formu flexibilního pracovního úvazku, ovšem zákoník práce ji výslovně neupravuje. Základem je tudíž dohoda mezi dvěma či více zaměstnanci, pracujícími na částečný úvazek a zaměstnavatelem. Pracovníci se můžou dohodnout na podmínkách, které jsou pro ně přijatelné a buďto si rozdělit dny v pracovním týdnu nebo konkrétní hodiny během pracovního dne. Výhodou pro zaměstnance je tedy odpovídající flexibilita a pro zaměstnavatele maximální pokrytí pracovní doby. V případě, kdy zaměstnanec A potřebuje ráno vozit děti do školy a zaměstnanec B naopak odpoledne děti ze školy vyzvedávat, dohodnout se, že zaměstnanec B bude pracovat dopolední část pracovní doby a zaměstnanec A ho po obědě vystřídá.

Práce na dálku – je určitou formou práce v terénu a veškerá komunikace se zaměstnavatelem spočívá v používání telekomunikačních prostředků. Vznikají zde tedy náklady na pořízení a užívání těchto prostředků, na kterých by se měly obě strany dohodnout předem. Mimoto vyvstává potíže s evidencí pracovní doby nebo dodržováním bezpečnosti práce. Proto je vhodné mít veškeré podmínky týkající se této práce dohodnuté v pracovní

smlouvě. V praxi může nastat situace, že rodič potřebuje doprovázet své nezletilé dítě na zahraniční dvoutýdenní turnaj ve volejbalu. Pokud mu to charakter práce dovolí, dohodne se se svým nadřízeným, že veškeré telefonické hovory a emailovou korespondenci vyřídí ve stejném rozsahu, jako by byl v práci. Zaměstnavatel se tedy může spolehnout, že zakázka, na které jejich firma zrovna pracuje, proběhne v pořádku a zaměstnanec nemusí čerpat dovolenou.

Práce z domova – je dalším typem práce mimo pracoviště. Pro zaměstnance poskytuje řadu výhod, především pokud se jedná o rodiče. Je to typ práce vhodný např. pro ženy na mateřské dovolené, které se tak nemusí obávat, že kvůli mateřství ztratí zaměstnání. Problém nastává u povahy prováděné práce. Některé pracovní úkony zaměstnanci z domova provádět nemohou, zvláště pokud se jedná např. o dělníky, kteří ke své činnosti využívají lis nebo jiné speciální zařízení. Avšak co se týče zaměstnanců veřejné správy, jedná se převážně o administrativní práce, kde se většina pracovních úkonů provádí na počítači nebo pomocí telekomunikačních prostředků. Pokud tedy daný zaměstnanec doma disponuje těmito přístroji, jeví se práce z domova jako ideální řešení. Na straně zaměstnavatele se ale mohou objevit výdaje spojené s pořízením potřebného zařízení, pokud jím daný zaměstnanec nedisponuje nebo minimálně náklady spojené s jejich používáním. Můžeme uvést příklad z praxe, při práci v jedné společnosti, veškerá komunikace probíhala přes program Skype. Díky tomu jsme mohli rychle řešit vzniklé problémy s chybějícími kolegy. Často se také stávalo, že se porad účastnili i nadřízení, kteří byli mimo pracoviště a to přes videohovory. Díky stále lepší technologii je tedy možné, že právě toto je cesta, jak vyjít zaměstnancům vstříc v případech, kdy se nemohou dostavit do práce, ať již z důvodu mateřství nebo nemoci potomků.

Stlačený pracovní týden – je varianta, při níž si zaměstnanec sice odpracuje týdenní pracovní dobu avšak v méně dnech. Může se jednat o řešení v rodinách se střídavou péčí o potomstvo. Např. otec si bere děti vždy na víkend, tedy od pátku do neděle. Podle pracovní smlouvy musí odpracovat 40 hod./týden, ale pokud se se svým zaměstnavatelem dohodne, může od pondělí do čtvrtka zůstat v práci 10 hod., místo obvyklých 8 hod. Splní tak veškeré své závazky vůči firmě a zároveň se může věnovat i rodinnému životu.

Všechna tato řešení mají jednu věc společnou – jejich existence zvyšuje loajalitu a motivaci zaměstnanců a tím se zmenšují případné náklady na zaškolení nových zaměstnanců. Navíc spokojení pracovníci se pozitivně odrážejí i na goodwillu firmy a ta se pak stává atraktivní jak pro nové pracovníky, tak pro případné obchodní partnery (Skála, 2013).

4.2 Doporučení pro veřejnou správu v oblasti vzdělávání zaměstnanců

Z prováděného průzkumu ve veřejné správě Moravskoslezského kraje vyplývá, že většina žen zde zaměstnaných disponuje pouze středoškolským vzděláním. Doporučili bychom tedy zaměstnavatelům z této oblasti podporovat své zaměstnance, co se vzdělání týče. Pro ty, kteří by si chtěli rozšířit vzdělání, bychom doporučovali umožnit, aby mohli pokračovat ve studiu na vysoké škole. Pro zaměstnavatele zde ale může vzniknout problém, související se zvýšenou absencí zaměstnanců na pracovišti. Z tohoto důvodu se jeví jako nejvhodnější řešení domluva mezi oběma stranami. Pomocí drobných ústupků a kompromisů pak mohou obě strany směřovat ke spokojenosti. Prostřednictvím fiktivních příkladů si můžeme danou problematiku přiblížit a specifikovat.

Fiktivní pracovnice Alena, 29 let, pracuje na OSSZ a má dokončenou střední školu s maturitou. Chce na sobě dále pracovat a rozvíjet své znalosti a vědomosti, proto by chtěla pokračovat ve studiu a získat bakalářský titul. Domluví se se svým nadřízeným, že bude studovat dálkově a takový obor, který jí bude přínosem i v zaměstnání. Škola bude probíhat v pátek odpoledne a o víkendu, tudíž během semestru bude docházet do práce bez rozdílu. Nadřízený ji za tento ústupek zaručí, že během zkoušek bude uvolněna z práce. Podle vyhlášky č. 140/1968 Sb. o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, náleží této pracovnici náhrada mzdy v rozsahu 14 dní v každém školním roce při dálkovém studiu, 2 dny na přípravu a vykonání každé zkoušky a také 80 dní na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, přičemž náhrada mzdy za dobu pracovního volna se poskytuje ve výši průměrného výdělku. Organizace tak získá spokojeného, vděčného a motivovaného zaměstnance, který bude do práce chodit rád, tudíž se dá předpokládat i efektivnější výkon v rámci pracovní doby. Navíc se firmě zvýší celková vzdělanost zaměstnanců, což může odstranit případné chyby, způsobované nedostatečnými vědomostmi a s tím snížit spojené náklady na jejich napravování a také se díky této vstřícné politice vůči zaměstnancům stane lákavější pro potenciální nové pracovní síly.

Fiktivní zaměstnanec Karel, 55 let, pracující na krajském úřadě na oddělení služeb a údržby, by rád změnil své působiště a přešel na oddělení účetnictví a metodiky, o čemž sní už několik let, ale chybí mu k tomu potřebné odborné znalosti. Jelikož s Karlem nikdy nebyl žádný problém a všechny své pracovní úkony plnil zodpovědně a svědomitě, rozhodne se jeho nadřízený umožnit mu tuto zkušenost. Karel se tedy domluví se svým zaměstnavatelem, že bude navštěvovat rekvalifikační kurz zaměřený na účetnictví. Najdou mu vhodný kurz, např.

Účetnictví s využitím PC, který je vhodný pro začínající účetní a probíhá večerně v rozsahu 36 dní. Karel po absolvování získá celostátně platné osvědčení akreditované MŠMT ČR (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR) tzv. „Účetnictví s využitím výpočetní techniky“. Na základě tohoto osvědčení pak mohou se zaměstnavatelem projednat podmínky jeho působení na účetním oddělení. Firma tímto získá motivovaného a nadšeného zaměstnance, který si v práci plní svůj životní sen a bude tak pracovat pilně a efektivně.⁶

Z výše zmíněných příkladů vyplývá, že aby firma získala efektivně pracující zaměstnance, je důležité umět je správně motivovat. Vycházíme zde z předpokladu, že disponuje pracovníky, kteří mají zájem se dále rozvíjet a získávat nové zkušenosti a vědomosti, tudíž je žádoucí je motivovat právě v této oblasti. Pokud by firma tento potenciál u zaměstnanců nepodpořila nebo se dokonce snažila jej potlačit, může se stát, že se zvýší fluktuace zaměstnanců a tím se firmě zvýší i náklady s přijímáním a školením nových zaměstnanců, navíc se tím ohrozí i goodwill organizace a může se ve výsledku stát, že o tyto nové pracovní síly bude mít nouzi. Z tohoto hlediska je pro firmu vhodnější, aby zvolila vstřícnou politiku vůči svým zaměstnancům a podpořila je v jejich snaze o vzdělání, ať již podporou v pokračování na vysoké škole (což by pro zde zaměstnané ženy podle výsledků praktické části mohlo být lákavé), vzděláváním v rámci kurzů či rekvalifikačních kurzů nebo pořádáním seminářů s odbornou tematikou.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zvýšit vzdělanost svých zaměstnanců, u kterých předtím nevznikala žádná výrazná snaha o zlepšení stávající kvalifikace, měl by se snažit nabízet svým pracovníkům takové kurzy, které jsou nejen přínosné pro organizaci, ale zároveň jsou pro zaměstnance motivující a lákavé. Za tímto účelem existuje Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR (dále jen VCVS ČR), které se problematikou vzdělávání zaměstnanců veřejné správy zabývá již od roku 1992. Tato společnost je akreditována u Ministerstva vnitra ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí. VCVS ČR má svou činnost zaměřenou do 3 oblastí: kurzy a školení, projekty a benchmarkingová iniciativa. Podle oficiálních stránek společnosti každoročně proškolí asi 4500 účastníků ve zhruba 250 vzdělávacích kurzech či seminářích, přičemž realizace probíhá prostřednictvím interních i externích lektorů a konzultantů. Na jejich webových stránkách se také pravidelně aktualizují dostupné kurzy, tudíž si zaměstnavatelé mohou vybrat ty, které pro ně budou přínosné. Pro ukázkou můžeme uvést takové kurzy, jako jsou Techniky asertivního jednání pro pracovníky ve veřejné správě, Písemná a elektronická komunikace – úprava písemností a aktuální změny, Jednání a

⁶ <http://www.mavo.eu/MAVO/ucetnictvi-s-vyuzitim-pc-I>

možnosti komunikace s problémovými klienty: Řešení konfliktních situací, Práce s emocemi v profesním vztahu – jak se vyrovnat s křivdou a pocity viny nebo Poskytování dotací ze státního rozpočtu a rozpočtů územních celků se zaměřením na prevenci porušení rozpočtové kázně.⁷ Konkrétně bychom potom doporučovali, aby se pro ženy umožnil nástup do kurzů, které zvýší jejich analytické schopnosti, jelikož právě toto bylo zjištěno jako chybějící vlastnost u žen celkově. Vyrovnáním tohoto rozdílu by pak ženy mohly vykonávat i odborné pozice, které se zatím jeví jako vhodné spíše pro muže a výsledkem by bylo odstranění této nerovnosti mezi pohlavími. Pro muže by naopak byly vhodné kurzy, zaměřené na práci a kontakt s lidmi. Mohla by se tak zvýšit jejich empatie a schopnost komunikovat s lidmi, které byly zjištěny jako jedny z vlastností, ve kterých muži příliš nevynikají.

Výsledkem této vstřícné politiky k zaměstnancům v oblasti vzdělání, se mohou snížit zjištěné rozdíly ve vzdělanosti mužů a žen ve veřejné správě a tyto ženy si potom mohou připadat více rovné s muži. Rozdíly pramenící v ohodnocení práce u jednotlivých pohlaví rovněž vůbec nemusejí souviset s diskriminací, může se jednat pouze o oprávněné ohodnocení konkrétních výkonů daných jedinců. Pokud zaměstnavatel nadprůměrně ohodnotí určitého zaměstnance, který předvedl výkon nad rámec jeho pracovních povinností, není zde nic diskriminačního ani nezákonného. Skutečnost, jestli je tento odměněný zaměstnanec muž nebo žen již ve výsledku nehraje roli. Rozdíl v platovém ohodnocení mezi oběma pohlavími tudíž nemusí pramenit z antipatií k určitému pohlaví, ale může být zapříčiněn právě průbojností, asertivitou či skutečně dosahovanými pracovními úspěchy, které by mohly být vyšší u mužů než u žen. Budeme-li předpokládat, že vyšší pracovní úspěchy jsou podmíněny také vyšším vzděláním, potom nám podpora vzdělanosti zaměstnanců pomůže odstranit i případné nerovnosti v odměňování, pokud se v tomto kontextu dá vůbec o nerovnosti hovořit. Ovšem pokud ženy nezohledňovaly své vzdělání při porovnání platů s mužskou částí zaměstnanců, pak možná právě zde měla jimi vnímaná nerovnost své kořeny.

⁷ <http://www.vcvscr.cz/homepage/kurzy>

5. Závěr

Z druhé kapitoly vyplývá, že ženy mají nižší platy než muži a to ve stejných profesích. Tyto údaje plynou z průzkumu, který provedl Český statistický úřad v roce 2013. Při porovnání s výsledky praktické části této práce vyplývá, že se respondenti v 70 % odpovědí ztotožňují s tvrzením, že muži mají vyšší plat než ženy a to i na srovnatelných pracovních pozicích. Vzhledem k tomu, že součástí dotazníku nebyla otázka směřovaná na plat zaměstnanců veřejné správy, nemůžeme z tohoto názoru respondentů činit žádná konkrétní východiska. Můžeme pouze usuzovat, že se ženy ve veřejné správě cítí méně či hůře platově ohodnocené než muži.

Další poznatky získané dotazníkovým šetřením se týkají mateřství a rodičovství. Velmi nás znepokojil fakt, že více než polovina žen, které odešly na mateřskou dovolenou, se již nevrátily na původní pracovní pozici. Proto jsme se na problematiku mateřství zaměřili podrobněji a z výsledků vyplývá, že u několika žen byl odchod vynucený. Z této skutečnosti je jasně patrné, že ženy jsou v dnešní době stále diskriminovány a jednou z příčin tohoto nerovného zacházení je právě mateřství. Výzkum byl zaměřen i na muže a jejich odchod na rodičovskou dovolenou. Z důvodu nedostatečného množství mužských respondentů se nám nepodařilo získat objektivní data. Pouze dva muži odešli na rodičovskou dovolenou a oba také uvedli, že se po jejím skončení již nevrátili na původní pozici. Můžeme tedy říci, že i tito muži se mohli setkat s diskriminací z důvodu mateřství, což napadá všeobecně šířené tvrzení, že děti jsou znevýhodněním jen pro ženy.

Rovněž se nám podařilo zjistit, že ženy jsou častěji evidovány na úřadu práce. Tato skutečnost je úzce spojená s předchozím poznatkem. Většina těchto žen totiž byly matky. Jestli je mateřství opravdu pro zaměstnavatele takovou komplikací, že je kvůli tomu ochoten častěji měnit své zaměstnance, je sporné. Domníváme se ale, že je to pravděpodobně jedna z věcí, které dnešní organizace velmi nenadchnou. Proto jsme v rámci čtvrté kapitoly navrhli řadu opatření, které by mohly příznivě ovlivnit tuto skutečnost a vést ke spokojenosti veřejné správy i jejich zaměstnanců.

Otázkou také zůstává, jak jsou na tom ve veřejné správě muži. Samotný fakt, že pouze 16 respondentů ze 118, reprezentovalo mužské pokolení, jistě stojí za prozkoumání. U OSSZ, kde dotazníkové šetření probíhalo v tištěné podobě, může být tato nerovnost způsobena tím, že ženy dotazníky šířily v rámci svých blízkých kolegyň a muži se o tomto průzkumu tak vůbec nemuseli dozvědět. Tím by se dalo vysvětlit, proč z 89 dotazníků vyplněných na OSSZ,

byly pouze 3 vyplněny muži. Ovšem tato skutečnost může také značit, že v rámci těchto úřadů je zaměstnáno více žen než mužů. Mohou tedy muži být diskriminováni již při přijímacím řízení, kde úřady upřednostní ženy? Pro odpověď na tuto otázku by bylo vhodnější zvolit jiný způsob průzkumu, nejlépe osobně navštívit jednotlivé úřady a pokusit se zjistit, jestli jsou zde obě pohlaví zastoupeny stejně, např. provést vhodně uzpůsobený mystery shopping.

Ze sesbíraných dat se nedá usoudit, jestli ve veřejné správě diskriminace opravdu existuje nebo ne, jednoznačně to můžeme tvrdit pouze u respondentů, kteří nám sami sdělili, že se s diskriminací již ve svém povolání setkali. Avšak většina skutečností, které jsme v rámci průzkumu zjistili, vede k možnému nerovnému zacházení s oběma pohlavími. Sice ne v takovém rozsahu, jak se nejspíše veřejnost domnívá, ale vzhledem k tomu, že všichni lidé jsou si rovni, tak ani tato diskriminovaná menšina zaměstnanců není zanedbatelná. Možná že větší množství respondentů by nám poskytlo kvalitnější podklady ke zpracování, proto doporučujeme pro případné zájemce o toto téma, zkoumat alespoň 200 osob a to ve stejném množství žen a mužů.

Seznam použité literatury

Monografie:

HAVLÍČKOVÁ, Daniela. *Metodika: kompetence, kvalita, kvalifikace, (sebe)koncepce pro neformální vzdělávání*. Praha: Národní institut pro další vzdělávání, 2015. ISBN 978-80-87449-50-9.

HORIZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6.

KOZEL, Roman et al. *Moderní marketingový výzkum*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-0966-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

NEUMANNOVÁ, Radka. Slovníček základních pojmů. In: *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006. ISBN 80-239-7825-X.

ROSENBLOOM, David H. *Public administration: understanding management, politics and law in the public sector*. New York: Random House, 1986. ISBN 0-394-33121-4.

SKÁLA, Vít. *Sladování rodinného a pracovního života: jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu?* Ostrava: Ethics, 2013. ISBN 978-80-87459-05-8.

SVOREŇOVÁ-KIRÁLYOVÁ, Blanka. *Žena 20. století ve světě práce: pohled na zaměstnanou ženu v moderním světě*. Praha: Práce, 1968.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Co je to diskriminace: výklad základních pojmů. In: *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006. ISBN 80-239-7825-X.

TOMEŠ, Josef. *Ženy ve spektru civilizací: k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-7419-009-4.

VOLFOVOVÁ, Andrea a Ondřej NÁDVORNÍK. *Společný svět: příručka globálního rozvojového vzdělávání*. Praha: Člověk v tísni – společnost při České televizi, 2004. ISBN 80-903510-0-X.

HOZAROVÁ, Gabriela a Andrea VOLFOVÁ. Rozvoj a problematika genderu. In: VOLFOVOVÁ, Andrea a Ondřej NÁDVORNÍK. *Společný svět: příručka globálního rozvojového vzdělávání*. Praha: Člověk v tísni – společnost při České televizi, 2004. ISBN 80-903510-0-X.

Elektronické zdroje:

ADAM, Karel. Struktura mezd zaměstnanců v roce 2013. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2015-02-15].

Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xb/struktura_mezd_zamestnancu_v_roce_2013.

MUSILOVÁ, Martina. Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace. In: *Sociologické studie* [online]. [cit. 2015-02-05].

Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=184>.

ZORMANOVÁ, Lucie a Monika DROZDOVÁ. Rozvoj vzdělávání žen v Čechách, na Moravě a ve Slezsku. In: *Rovné příležitosti* [online]. [cit. 2015-02-26].

Dostupné z: <http://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-3.html>.

Česká správa sociálního zabezpečení. *CSSZ: profil organizace* [online]. [cit. 2015-03-01].

Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>.

Mavo – Vzdělávání, s.r.o. *MAVO, s.r.o.: Účetnictví s využitím výpočetní techniky*. [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.mavo.eu/MAVO/ucetnictvi-s-vyuzitim-pc-I>.

Středisko empirických výzkumů. *STEM: informace z výzkumu trendy 4/2005* [online]. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/clanek/922>.

Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR. *VCVSCR: nabídka kurzů a školení* [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.vcvscr.cz/homepage/kurzy>.

Zákony

Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 58. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>.

Seznam zkratk

MD	Mateřská dovolená
MŠMT ČR	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
ÚP	Úřad práce
VCVS ČR	Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR
W.S.P.U.	Politická a sociální unie žen

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7.5. 2015

Lucie Gajdlová
jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník.....	1
---------------------------	---

Příloha 1 – Dotazník

Dotazník zaměřený na problematiku rovnosti zaměstnanců veřejné správy MSK na základě pohlaví

Vážení respondenti,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, zaměřeného na rovnost zaměstnanců veřejné správy Moravskoslezského kraje na základě pohlaví. Získaná data budou použita anonymně a pouze pro účely vypracování mé bakalářské práce. Vámi zvolené tvrzení prosím **zakroužkujte**.

Předem Vám velice děkuji za Váš čas a upřímné odpovědi.

Lucie Gajzlerová, studentka 3. ročníku Ekonomické fakulty oboru Management na VŠB-TUO

1. Setkal(a) jste se někdy s diskriminací na základě pohlaví? (Vyberte jednu odpověď.)

- a) ano
- b) ano, týkala se někoho z mého okolí
- c) ne

1.1 Pokud ano, jednalo se o **zvýhodnění** žen v oblasti (Vyberte jednu či více odpovědí.):

- a) platové
- b) pracovní náplně
- c) přijetí do zaměstnání
- d) z důvodu mateřství
- e) jiné (stručně uveďte): _____

1.2 Pokud ano, jednalo se o **znevýhodnění** žen v oblasti (Vyberte jednu či více odpovědí):

- a) platové
- b) pracovní náplně
- c) přijetí do zaměstnání
- d) z důvodu mateřství
- e) jiné (stručně uveďte): _____

2. Setkal(a) jste se někdy s obtěžováním na pracovišti? (Vyberte jednu či více odpovědí.)
- a) nesetkal(a)
setkal(a), jednalo se o obtěžování:
 - b) sexuální
 - c) fyzické
 - d) slovní
3. Myslíte si, že ženy mají ve veřejné správě rovnou možnost uplatnění jako muži? (Vyberte jednu odpověď.)
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
4. Myslíte si, že ženy na Vašem pracovišti vykonávají pracovní pozice přímo úměrné jejich vzdělání a schopnostem? (Vyberte jednu odpověď.)
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
5. Byl(a) jste evidován(a) na Úřadě práce? (Vyberte jednu odpověď.)
- a) ano, krátce
 - b) ano, vícekrát
 - c) ne
6. Pokud jste žena a byla jste na mateřské/rodičovské dovolené, nastoupila jste po skončení dovolené na původní pracovní pozici? (V opačném případě prosím nevyplňujte.)
- a) ano
 - b) ne

7. Pokud jste muž a byl jste na rodičovské dovolené, nastoupil jste po skončení dovolené na původní pracovní pozici? (V opačném případě prosím nevyplňujte.)

a) ano

b) ne

8. Z následujících možností vyberte ty, které jsou podle Vás typické spíše pro **ženy**.
(Vyberte jednu či více odpovědí.)

a) empatie

b) organizační schopnosti

c) analytické myšlení

d) smysl pro detail

e) smysl pro pořádek

f) komunikační schopnosti

9. Z následujících možností vyberte ty, které jsou podle Vás typické spíše pro **muže**.
(Vyberte jednu či více odpovědí.)

g) empatie

h) organizační schopnosti

i) analytické myšlení

j) smysl pro detail

k) smysl pro pořádek

l) komunikační schopnosti

10. Vyjádřete Váš souhlas/nesouhlas s níže uvedenými tvrzeními.

(**Zakroužkujte** A pokud souhlasíte, N pokud nesouhlasíte.)

a) Muži mají obvykle vyšší plat než ženy a to i na srovnatelných pracovních pozicích.

A x N

b) Děti jsou pro ženy obvykle znevýhodněním v pracovním uplatnění.

A x N

c) Většina žen se obává odejít na mateřskou/rodičovskou dovolenou, z důvodu možné ztráty zaměstnání.

A x N

d) Bylo by žádoucí, aby bylo stanoveno minimální procentní zastoupení žen na jednotlivých úřadech.

A x N

e) Ženy často dosáhnou svých cílů, za použití tzv. „ženských zbraní“.

A x N

f) Řídící funkce by měly zastávat ženy, jsou empatické a zvládají více úkolů najednou.

A x N

g) Řídící funkce by měli zastávat muži, jsou neoblomní a lépe zvládají stres.

A x N

h) Řídící funkce by měly být zastávány oběma pohlavími ve stejném poměru, aby se co nejvíce využilo z předností žen i mužů.

A x N

Na závěr prosím **zakroužkujte** údaje o Vaší osobě. Tato data budou použita **pouze** pro účely statistického zpracování.

Uveďte Vaše pohlaví:

- a) žena
- b) muž

Uveďte Váš věk:

- a) 16 – 25 let
- b) 26 – 35 let
- c) 36 – 45 let
- d) 46 – 55 let
- e) 56 – 65 let
- f) 66 let a více

Uveďte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) základní
- b) středoškolské
- c) vysokoškolské